somos UTE

Año 13 - Nº 58 - Octubre / Diciembre 2010

Por un

aún mejor...

Felices fiestas!!

Agradecemos a cuantos colaboraron en la edición de este número con el aporte de notas, sugerencias, fotografías e ilustraciones

Contenidos

2 Sumario
3 Editorial
4 Proyecto BAMBU
8 Proyecto RENOVA
10 Gestión PCB
14 Encuesta CIER
16 Aniversario UTE
17 Noticias UTE
20 Observatorio de Género
22 Sello Telecomunicaciones
23 Plan de Eficiencia Energética
24 Competencias TRA
27 Viáticos Nacionales
28 Convención Comercial
30 Muestra Artística
32 Jornadas SIS
36 Encuentro HUM
38 Encuentro Especialistas Energìa
40 Archivo Imagen
42 Encuesta ABA
43 Adicciones
45 Historias Contadas
47 Tu página
48 bebes
50 Plenitud
53 Iluminarte
54 Murgatel
56 UTE Arttística
58 Sociales
59 Recordando

Edita: Área de Recursos y Negocios Conexos **Redactora Responsable:** Silvia Bortagaray **Coordinación General:** Ma. del Rosario Trigo. **Espacios:** Calidad de vida: Ema Camacho, Elisa Sánchez. Curiosidades: Elizabeth Correa. Deportes: Fernando Balao. Ecología: Gustavo Cristiani. Entretenimientos: Gabriela Pereira. Informática: Estrella Laurta. Interesante: Graciela Carrasco. Niños: Beatriz Kazakebichius. Sociales: Amnery Steffano. UTE Artística e Historias Contadas: Sandra Bottero. **Corresponsales:** Grisel Delgado y Ricardo Pintos (DyC Norte), Graciela Giumelli (DyC Oeste). Fotografía: Amnery Steffano, Archivo de la Imagen de UTE. Armado: Rosario Trigo. Corrección: S.Bortagaray y R. Trigo. Distribución: Personalizada HUM. Apoyo Logístico: Intendencia. Diseño y Diagramación: Propuesta Comunicación. Impresión: Impresora Polo - Depósito legal: 341.399. **Colaboraron en esta edición:** María de los Ángeles Perdomo: Sociales; Gerardo Tagliaferro: BAMBU.

Gerencia Sector Desarrollo
2° Piso Palacio de la Luz
Tel.: 155 Int. 1307
somos@ute.com.uy

Aclaración: En el marco de la XV Muestra Artística de Funcionarios y Familiares de UTE, se presentó una obra escrita titulada "REFLEXIONES DE UNA EMPLEADA PÚBLICA" bajo firma de autor Anómimo. Corresponde aclarar que la obra pertenece a la compañera Esther Haro de Central Batlle, pidiendo las disculpas del caso.

G.S. Desarrollo de RR.HH.

Diseño de Portada "Felices fiesta"

editorial

Estimados todos

¡Ya casi ha terminado el año 2010! No sé ustedes, pero en lo que a mí respecta siento que el año se ha ido más rápido que de costumbre. Desde que hace seis meses empezara esta nueva vida no ha sido poca la tarea: el proyecto Bambú, el plan quinquenal de un gobierno que arranca, concreciones en el convenio laboral, acuerdos salariales, conocer por dentro la UTE, en particular a su gente. Sin lugar a dudas ha sido todo un reto. En particular destaco la actitud de todo el personal de UTE. A varios ya los conocía y hasta eran viejos conocidos, a algunos otros he llegado a conocer de primera mano, del resto me consta lo que aportan y sudan la camiseta por la empresa. Realmente tengo la convicción que tenemos un gran equipo.

Un mensaje de fin de año puede abordar muchos ejes pero me referiré en particular a tres. Lo que se ha hecho, lo que faltó hacer y lo que queremos hacer el año entrante. Un muy breve resumen podría ser: mucho, algunas cosas, muchas más. No los aburriré con detalles. Simplemente comentaré de lo que queremos hacer, los temas en los que tengo centrados gran parte de mis desvelos: el nuevo modelo de gestión de nuestra gente (la otra componente del Bambú que es la reestructura organizacional ya sabemos que es difícil pero confío que va a salir), llevar adelante el plan de inversiones y el ingreso de personal. En particular este último aspecto es a mi entender el desafío más grande que tenemos por delante: tener la gente que siga prestando el servicio al mismo tiempo que debemos llevar adelante el plan de inversiones ya definido en un momento en que por suerte en el país hay una gran demanda de trabajo y que la UTE cada vez necesita personal mejor calificado. De lo que no tengo duda es del empeño que todos vamos a poner en el mismo. Todo esto me lleva a referirme a una anécdota reciente.

En el último congreso CIER en noviembre me tocó hablar de las interconexiones eléctricas entre Uruguay y nuestros vecinos. Sin pretenderlo fui aplaudido en forma espontánea por parte del público al referirme a un aspecto, si bien obvio, parecería que no usual en la región en estos tiempos. La referencia fue a que en la jerga de las interconexiones se habla de las tres R imprescindibles: Recursos, Redes y Reglas.
En la conferencia propuse agregar y jerarquizar una cuarta R sin la cual nada de lo anterior conduce a intercambios sustentables, justos y duraderos entre los países: nos referíamos a la R de *Relaciones*. En todos los órdenes de la vida si no se construye un vínculo de respeto mutuo entre los seres humanos que hacen posible que las cosas pasen, nada es posible. Traigo esta reflexión al seno de UTE. Son las relaciones con respeto, comprensión, tolerancia y amistad entre todos y cada uno, entre Directorio, cuerpo gerencial, AUTE, trabajadores de todos los escalafones, etc. Relaciones personales con las cuales vamos a sacar adelante a UTE y en definitiva contribuir con nuestro grano de arena al bienestar de nuestra gente. Es en definitiva la energía que nos une.

Tengan unas muy felices fiestas y que el 2011 nos permita seguir avanzando. "Venimos bien" dice un amigo. Dentro de un año confío que seguirá diciendo lo mismo ya que una empresa que avanza nunca llega a destino al renovar continuamente sus horizontes.

Ing. Gonzalo Casaravilla
Presidente de UTE

BAMBÚ:

SE PRESENTARON RESULTADOS DE LA PRIMERA ETAPA DEL PROYECTO

El jueves 16, viernes 17 y martes 21 de diciembre se presentaron a Directorio los resultados de ocho meses de trabajo conjunto entre el equipo de Proyecto de UTE y la consultora KPMG, con una primera aproximación al Modelo de Gestión de los Recursos Humanos que se implantará, la Estructura Funcional del llamado "primer nivel" (lo que hoy son Gerencia General y Gerencias de Áreas, Divisiones y Sectores, pero que en esta etapa no están valoradas por lo que no se define el nivel organizacional que les corresponde) y los lineamientos para el Nuevo Sistema de Remuneraciones. Casi en paralelo se presentaron estos mismos trabajos a AUTE.

Se abre ahora un período de análisis por parte del Directorio, que incluirá la necesaria discusión con AUTE, sobre las distintas propuestas. Este proceso insumirá seguramente los meses de enero y febrero, y a partir de mediados de marzo, una vez que Directorio haya aprobado las propuestas -tal como están formuladas o con modificaciones- comenzará la segunda etapa de Bambú: el Diseño Detallado que, como informamos en más de una oportunidad, será el análisis hasta el último nivel de la estructura, la dotación de puestos de trabajo necesaria, la valoración de la misma, etc.

ESTRUCTURA

bambú

El trabajo sobre la estructura del llamado "primer nivel" dio como resultado algunas conclusiones generales a las que aportaron las distintas Áreas y que incluyeron la visión de Gerencia General. Estas conclusiones han sido presentadas a Directorio junto con algunas alternativas sugeridas por la consultora KPMG.

Las modificaciones propuestas en la estructura son las que cada Unidad visualizó como oportunidades de mejora en su ámbito de actuación y las identificadas por el Proyecto como aspectos a considerar para el diseño, que incluyen:

- nuevos procesos existentes: se evalúa su forma de incorporación en la estructura de UTE;
- definición de fronteras de procesos entre Áreas que impactan en la estructura;
- aspectos a redefinir o profundizar su análisis.

Los resultados obtenidos en esta etapa son:

- Alternativas de Estructura Organizacional de UTE para el "primer nivel", incluyendo sus relaciones de dependencia y principales funciones. No se establece cómo quedará jerarquizada, eso irá de la mano de la valoración, solo se establecen funciones y procesos a cumplir.
- Análisis de factibilidad, con riesgos y beneficios de la estructura propuesta.

El Directorio analizará en los próximos meses las diferentes alternativas propuestas, las discutirá con el sindicato y resolverá cómo quedará la estructura a ese primer nivel.

Por parte del Comité de Dirección establecieron para el desarrollo del trabajo algunos parámetros en relación a las características a considerar en el diseño de la estructura:

Alineación a la estrategia corporativa y a los procesos	Contribución al logro de la estrategia corporativa (incluye los ejes de la Reforma del Estado) y sus requisitos de estructura organizacional. Enfoque en los procesos de la organización, con la identificación de los responsables de procesos, de tal forma que facilite la gestión, ejecución y medición de los mismos de manera continua.
Centrada en el cliente y en el ciudadano	Capacidad para anticipar, comprender y responder a los requerimientos de los clientes y de los ciudadanos.
Optimización de costos	Identificación de la mejor combinación y uso de los recursos para maximizar la creación de valor público.
Velocidad de respuesta	Capacidad de tomar decisiones rápidamente y brindar respuestas ágiles a los clientes internos y externos.
Escalabilidad y Adaptabilidad	Capacidad de crecimiento de la organización para atender nuevos negocios o la expansión de los negocios existentes, y de adaptarse a los cambios impuestos por el entorno y por requerimientos internos.
Roles y responsabilidades claras	Claridad con la que cada resultado o entregable de los procesos puedan asociarse a un responsable o equipo para evaluar los resultados, la gestión de sus responsables y monitorear el propio proceso.

MODELO DE RR.HH.

bambú

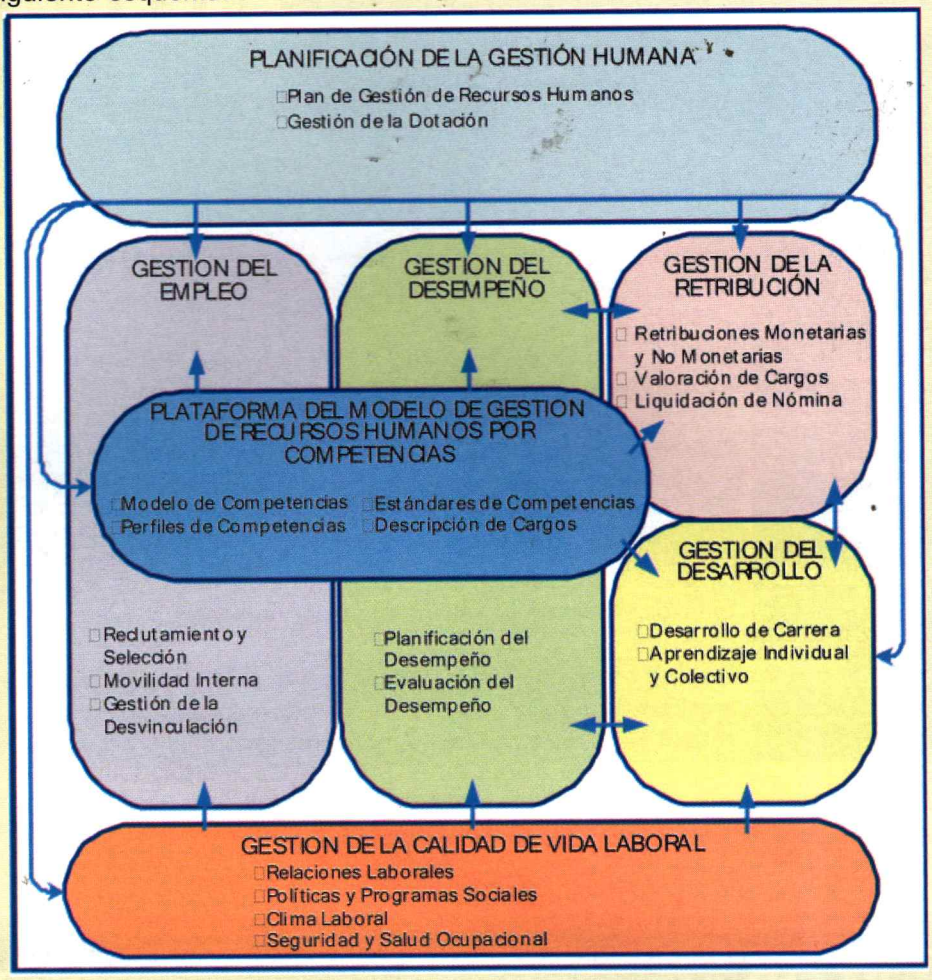
La gestión de los recursos humanos de toda empresa se realiza a través de varios procesos. Bambú analizó los procesos que se desarrollan en UTE, los comparó con los que se siguen en otras empresas, de aquí y del exterior, y estableció junto con la División Recursos Humanos el objetivo al cual se quiere y se puede llegar en esta materia. En función de esto, la propuesta elevada a Directorio plantea las principales características que tendrá la Gestión Humana en UTE, cuyos objetivos podemos resumir en:

- Asegurar el logro de la estrategia de gestión humana, y su vinculación con la estrategia de la Empresa.
- Cumplir con los roles de la gestión humana requeridos para el logro de su estrategia.
- Potenciar las capacidades individuales y colectivas de la organización.
- Dar coherencia interna a los distintos subsistemas de gestión humana.
- Generar transparencia, trazabilidad, equidad y justicia en la gestión de personas en la Empresa.

Los principales supuestos sobre los cuales se construye la propuesta son:

- El capital intelectual es un factor fundamental de ventaja competitiva.
- La gestión humana agrega valor al negocio y a los grupos de interés de las organizaciones.
- La gestión humana en las organizaciones es un proceso, y debe ser gestionada como tal.
- La gestión humana debe visualizarse de un modo sistémico e integrado.
- Las competencias de las personas son el mejor predictor de desempeño futuro.
- Las competencias permiten realizar la integración vertical y horizontal de la gestión humana.

La integración de los nuevos procesos que contempla la propuesta del Modelo presentado se puede ver en el siguiente esquema:



Planificación de la gestión humana - Es la herramienta que permitirá llevar a toda la organización la estrategia empresarial.

Modelo de Competencias - Un modelo que facilite la integración y coherencia de todos los procesos de Recursos Humanos y que permita mantener actualizados los elementos que lo componen (perfiles, estándares, diccionario de competencias, etc.). Incluye contar con una descripción de cargos vinculada al Modelo de Gestión por Competencias, así como con un procedimiento de actualización.

Gestión del Empleo - Incluye las herramientas que permiten gestionar a las personas desde que ingresan hasta que se desvinculan de la organización.

Gestión del Desempeño por Competencias - Comprende el diseño de un instrumento donde se recojan conductas observables de la actuación de los trabajadores, objetivo y funcional, que aporte en la mejora del desempeño individual a partir del desarrollo de las competencias de las personas en sus puestos de trabajo y los resultados requeridos.

Gestión de la retribución - Abarca la definición del sistema de remuneraciones de la empresa considerando todos sus elementos: salario fijo a partir de la valoración de cargos, las remuneraciones variables y los beneficios.

Gestión del Desarrollo - Involucra el Desarrollo de carreras que faciliten identificar las personas más idóneas para ocupar los puestos críticos en la empresa y que aseguren sus competencias para ocupar las nuevas funciones. Diseñar mapas de carreras alineados al Modelo de Competencias y donde se determinen claramente los requisitos y tiempos estimados de desarrollo. También incluye el sistema de aprendizaje individual y colectivo con énfasis en las competencias organizacionales y conductuales por ser las que están menos desarrolladas actualmente.

Gestión de la Calidad de Vida: Incluye el fortalecimiento del Rol de las Relaciones Laborales, la integración de las Unidades que trabajan en áreas de seguridad y salud ocupacional, el desarrollo de programas sociales y trabajos sobre el clima laboral.

SISTEMA DE REMUNERACIONES

bambú

El nuevo Sistema de Remuneraciones debe aportar una mayor simplicidad, equidad y transparencia, para ello se establecieron ciertos lineamientos:

Gestión de las remuneraciones

- Que contemple lo dispuesto por el Poder Ejecutivo sobre Reforma del Estado (Borrador).
- El objetivo a mediano plazo es que los funcionarios sean retribuidos de acuerdo con sus esfuerzos, habilidades, capacitación y resultados.
- Que satisfaga los niveles mínimos de salario estipulados por el Estado.
- Racionalidad de costos: debe tener en cuenta lo que UTE puede pagar.
- Tendrá en cuenta un referenciamiento con el entorno (mercado y otras empresas públicas) y significará un incremento del presupuesto estimado de la masa salarial.
- Que recoja los resultados de la negociación con AUTE.

Bases del modelo de remuneraciones

- Reconocimiento del valor de los cargos: El objetivo de la valoración de cargos es determinar el valor relativo de los diferentes puestos en la estructura organizacional. Es la base para lograr la equidad interna de las remuneraciones.
- Reconocimiento del valor de las personas: El desempeño, el potencial y la competencia de las personas constituyen los elementos básicos para el progreso dentro de una organización. Las buenas prácticas de Recursos Humanos prevén que un sistema de evaluación se aplique en las organizaciones.

Componentes de la retribución

- Sueldo Base: debe tener un peso relativo significativo en el total de las remuneraciones.
- Las compensaciones deberán limitarse a retribuir regímenes especiales de trabajo, no incluidos en la valoración del cargo.
- Sistema de Remuneración Variable (OPP): Instrumentar el sistema de remuneración variable asociado a la productividad propuesto por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto para las empresas públicas.
- Se pagarán Beneficios (los que formen parte del Convenio Laboral), horas extra y viáticos

Se prevé la existencia de bandas salariales, las cuales permiten la movilidad dentro de un cargo en base, por ejemplo, al reconocimiento de competencias, y/o desempeño individual u otros. Esto brinda la posibilidad de avanzar en la empresa sin necesidad de cambiar de puesto.

Estrategia de implantación

- Será considerada la situación actual de los funcionarios en relación al tiempo que llevan en la empresa (temporalidad) y en particular la de aquellos que estén próximos a jubilarse.
- Ingreso de personal. Se prevé una zona de ingreso en la base de cada banda salarial.

FOCUS Y PRESENTACIONES

En los últimos meses se desarrollaron en todo el país una serie de presentaciones sobre los avances del Proyecto y paralelamente Grupos Focales (o Focus Group) con la participación de compañeros y compañeras de Montevideo e Interior.

En las presentaciones se explicaron los objetivos del Proyecto, los principios que lo rigen, sus etapas y lo realizado hasta el momento. También se intentó evacuar dudas y recibir comentarios. En los Focus, grupos más reducidos, básicamente se escuchó a los compañeros y se habló con ellos de sus preocupaciones, dudas o expectativas, en una actividad sumamente valiosa de aporte e intercambio.

El final de esta etapa llega sin que hayamos podido alcanzar a todas las Unidades, tanto con los Focus como con las presentaciones. A partir de los primeros meses del año que viene retomaremos ambas actividades, priorizando los sectores a los que no pudimos llegar aún y con las novedades que tengamos entonces.

Este es un proceso de construcción que requiere el esfuerzo y aporte de todos.

Muy feliz 2011 para todos y todas.

Proyecto BAMBÚ

SISTEMA DE REMUNERACIONES

bambú

El nuevo Sistema de Remuneraciones debe aportar una mayor simplicidad, equidad y transparencia, para ello se establecieron ciertos lineamientos:

Gestión de las remuneraciones

- Que contemple lo dispuesto por el Poder Ejecutivo sobre Reforma del Estado (Borrador).
- El objetivo a mediano plazo es que los funcionarios sean retribuidos de acuerdo con sus esfuerzos, habilidades, capacitación y resultados.
- Que satisfaga los niveles mínimos de salario estipulados por el Estado.
- Racionalidad de costos: debe tener en cuenta lo que UTE puede pagar.
- Tendrá en cuenta un referenciamiento con el entorno (mercado y otras empresas públicas) y significará un incremento del presupuesto estimado de la masa salarial.
- Que recoja los resultados de la negociación con AUTE.

Bases del modelo de remuneraciones

- Reconocimiento del valor de los cargos: El objetivo de la valoración de cargos es determinar el valor relativo de los diferentes puestos en la estructura organizacional. Es la base para lograr la equidad interna de las remuneraciones.
- Reconocimiento del valor de las personas: El desempeño, el potencial y la competencia de las personas constituyen los elementos básicos para el progreso dentro de una organización. Las buenas prácticas de Recursos Humanos prevén que un sistema de evaluación se aplique en las organizaciones.

Componentes de la retribución

- Sueldo Base: debe tener un peso relativo significativo en el total de las remuneraciones.
- Las compensaciones deberán limitarse a retribuir regímenes especiales de trabajo, no incluidos en la valoración del cargo.
- Sistema de Remuneración Variable (OPP): Instrumentar el sistema de remuneración variable asociado a la productividad propuesto por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto para las empresas públicas.
- Se pagarán Beneficios (los que formen parte del Convenio Laboral), horas extra y viáticos

Se prevé la existencia de bandas salariales, las cuales permiten la movilidad dentro de un cargo en base, por ejemplo, al reconocimiento de competencias, y/o desempeño individual u otros. Esto brinda la posibilidad de avanzar en la empresa sin necesidad de cambiar de puesto.

Estrategia de implantación

- Será considerada la situación actual de los funcionarios en relación al tiempo que llevan en la empresa (temporalidad) y en particular la de aquellos que estén próximos a jubilarse.
- Ingreso de personal. Se prevé una zona de ingreso en la base de cada banda salarial.

FOCUS Y PRESENTACIONES

En los últimos meses se desarrollaron en todo el país una serie de presentaciones sobre los avances del Proyecto y paralelamente Grupos Focales (o Focus Group) con la participación de compañeros y compañeras de Montevideo e Interior.

En las presentaciones se explicaron los objetivos del Proyecto, los principios que lo rigen, sus etapas y lo realizado hasta el momento. También se intentó evacuar dudas y recibir comentarios. En los Focus, grupos más reducidos, básicamente se escuchó a los compañeros y se habló con ellos de sus preocupaciones, dudas o expectativas, en una actividad sumamente valiosa de aporte e intercambio.

El final de esta etapa llega sin que hayamos podido alcanzar a todas las Unidades, tanto con los Focus como con las presentaciones. A partir de los primeros meses del año que viene retomaremos ambas actividades, priorizando los sectores a los que no pudimos llegar aún y con las novedades que tengamos entonces.

Este es un proceso de construcción que requiere el esfuerzo y aporte de todos.

Muy feliz 2011 para todos y todas.

Proyecto BAMBÚ

Renov@ndo Esfuerzos

Culmina un nuevo año y es momento de balance resumiendo lo que se ha hecho, lo que queda por hacer y lo que vendrá. En particular para Renov@ culmina un año de enormes logros y permanecen importantes desafíos por cumplir en conjunto con el resto de la empresa. Por eso queremos realizar un breve resumen de las actividades y objetivos más importantes que se alcanzaron y que son pilares fundamentales para que el proyecto llegue al gran objetivo que es la implantación el año entrante del nuevo sistema comercial.

Cuando en octubre del 2009 se daba a conocer el documento de inicio y la etapa de planificación donde se detallaba la metodología, el alcance, la conformación de los equipos de trabajo, entre otros, Renov@ tomaba el desafío de comenzar a trabajar para lograr la implantación de un nuevo sistema comercial de gran importancia para UTE. Iniciadas estas dos etapas con los objetivos claramente definidos comenzaba la etapa de "**Análisis**" con los equipos operativos conociendo la nueva herramienta para alinearla con los procesos comerciales de la empresa y por otra parte los proceso de apoyo aportando metodología y soporte para la gestión.

Junto con esta fase comenzó una fuerte capacitación al personal interno del proyecto por parte de la consultora Quanam y la empresa Oracle.

Cuando menos lo esperábamos el mes de febrero ya estaba diciendo presente y fue el momento donde se continuó con el trabajo de comunicación "**Cara a Cara**" con los distintos funcionarios de todo el país, donde participaron responsables de Unidades, encargados y personal operativo.

Las líneas de trabajo que se siguieron fueron:

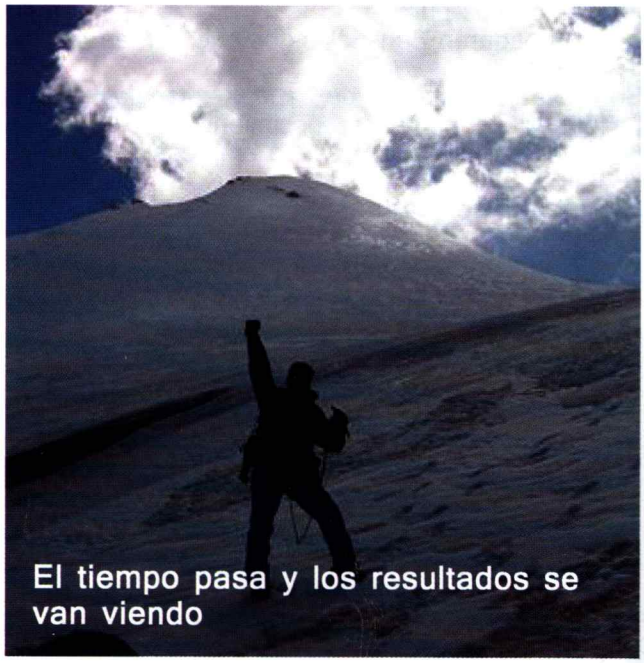
De Difusión del proyecto: donde se explicaba en líneas generales el por qué y en qué consistía el cambio del sistema comercial.

De Integración e Intercambio: Aquí los usuarios participaban de talleres donde comenzaban a palpar de forma más detallada la nueva aplicación y se creaban instancias para plantear aportes e inquietudes de suma utilidad para el proyecto en general.

Presentación de las Jornadas de Trabajos (Workshops) Instancias de trabajo donde los responsables de cada proceso presentaron las principales conclusiones luego de analizar las brechas existentes entre lo que ofrece el producto y las necesidades de los procesos comerciales.

De Implicancias del Cambio: Mediante dinámicas y presentaciones se transmitieron de forma vivencial qué procesos ocurren en las personas y en los equipos de trabajo cuando nos enfrentamos a cambios.

Hasta octubre del presente año aproximadamente 1000 personas participaron de estas actividades con un alto nivel de aceptación según nos muestran las encuestas realizadas al final de cada jornada de trabajo.


El tiempo pasa y los resultados se van viendo

Con el pasar de los días y en plena etapa de "**Análisis**" a finales del mes de febrero comenzaron a percibirse los primeros resultados de los trabajos; ejemplo de esto fueron los primeros "Hitos" donde se conocieron avances, es decir, conclusiones que son documentadas y que están prontas para ser tratadas en las siguientes etapas. En esta materia lo primero en ser presentado fue: la configuración de medidores y artículos; trazabilidad de medidores, artículos y herramientas y testeos de dispositivos.

Con el intercambio permanente entre todos los equipos, la lista de hitos comenzó a ser cada vez más larga e importante, permitiendo un significativo avance de la fase de "**Análisis**".

Fue así que en el mes de agosto se desarrolló un encuentro de trabajo en las instalaciones del Centro de Capacitación de Leguizamón donde el Gerente Comercial Cr. Luis Margenat y la Dirección de Renov@ comunicaban formalmente a todo el personal del proyecto que estábamos en condiciones de dar inicio a la Fase de "**Construcción**" donde se definieron los nuevos Roles de Testing, de Diseño y Configuración; para cuya conformación se reagruparon los equipos de trabajo. Mientras se comenzaba esta fase, los últimos procesos de la fase de "**Análisis**" estaban en marcha.

La presente etapa implica que todos los temas funcionales que fueron resueltos en la anterior fase comienzan a configurarse en la nueva aplicación por parte del equipo de Diseño y Configuración para que, a posteriori, sean monitoreados por los equipos de Testing. Al día de hoy, el avance de la Fase de Construcción es de un **45%,** un porcentaje que destaca un trabajo fluido entre los equipos.

Otro hito importante fue la definición del nombre que tendría la Solución Comercial. Desde un comienzo se definió como se llamaría el proyecto, y el nombre Renov@ circuló por todo el país con una enorme aceptación, nos quedaba el segundo desafío que era definir cuál sería el nombre que le iba a quedar a la Solución Comercial (Sistema). Fue así que se propusieron alternativas de nombres posibles los cuales fueron estudiados y complementados en la X Convención Comercial realizada en el mes de noviembre. Casi por una unanimidad de los asistentes a dicho evento el nombre **Renov@** también fue seleccionado para la herramienta.

2011: Plasmando nuevos desafíos

El año que se avecina será de enormes desafíos para toda la organización. La implantación de Renov@ no será un hecho más en el año, será un cambio sustancial con el aporte permanente de todos los actuales usuarios del sistema. Para lograrlo, el **liderazgo** continuará siendo uno de los elementos fundamentales en todos los equipos y niveles de la empresa, es decir, aportando para que las siguientes etapas se puedan transformar en realidad.

Desde el proyecto también resta mucho trabajo por hacer. Mientras se sigue desarrollando la fase de **Construcción** se continúa con una ardua tarea en la transferencia y actualización de datos del S.G.C a Renov@. También está previsto comenzar con una fuerte capacitación a todo el personal de Comercial y Sistemas en todo el país y de esta manera, cuando se inicie la etapa "de **Paralelo**" los usuarios estén preparados para comenzar a utilizar Renov@.

Durante la capacitación y con posterioridad a su finalización, se iniciarán la primeras pruebas de usuarios con personal del proyecto y también se irán incorporando a esta etapa de pruebas usuarios actuales del SGC. De esta forma continuaremos verificando el funcionamiento del nuevo sistema.

La etapa "**en paralelo**" pondrá en marcha de forma simultánea en algunas oficinas a Renov@ con el actual S.G.C. De esta manera nos aseguramos que funcione correctamente y que todos los procesos comerciales arrojen los mismos resultados para ambos sistemas.

Finalmente y luego de culminada esta fase llegará el gran momento tan esperado y planificado desde hace varios años donde el actual S.G.C dará paso a Renov@ con la ventaja de tener ***"todo a un click de distancia"***

Con mucha alegría terminamos un año de logros importantes y actividades que nos quedan en el tintero que son parte de los grandes desafíos para el próximo año. Este es un proceso que no culmina con el final de las etapas del proyecto, es un constante acto de retroalimentación entre todos los usuarios involucrados donde los aportes son fundamentales para que Renov@ continúe mejorando día a día para beneficio de los ciudadanos/clientes y de la organización.

Como siempre, los puntos de contacto son: renova@ute.com.uy y el sitio de la página de Intranet.

Felices Fiestas y un deseo de un Renov@do 2011 para todos!!!

PROYECTO:

"Desarrollo de las capacidades para la gestión ambientalmente adecuada de Bifenilos Policlorados (PCB) en Uruguay"

¿Qué son los PCB y para qué se usan?

Los Bifenilos Policlorados (BPC o PCB por sus siglas en inglés) son compuestos clorados, térmica y químicamente estables, insolubles en agua y resistentes al fuego. Estas características han llevado a que estos compuestos presenten variadas aplicaciones a nivel industrial en transformadores y condensadores como aislantes eléctricos, como fluidos transmisores de calor, como fluidos hidráulicos y como componentes en revestimientos interiores de frenos, fabricación de adhesivos, selladores, barnices y tintas de imprenta, plastificados, pinturas marinas, etc.

Como es conocido, UTE cuenta con transformadores y condensadores que contienen aceites dieléctricos con PCB y libres de PCB, siendo los que contienen PCB un pequeño porcentaje del total, aproximadamente un 1%.

A efectos de realizar una gestión ambientalmente adecuada, UTE cuenta con un Plan de gestión de residuos peligrosos, dentro de los que se incluye a los PCB, que se inscribe dentro del marco del Convenio de Basilea, del cual Uruguay es firmante.

¿De qué se trata y quién lo financia?

Desde 1994 UTE se ha comprometido firmemente en la identificación y retiro de servicio de equipos contaminados con PCB y la adecuación de prácticas e instalaciones para lograr este fin. Como resultado de esta gestión, a la fecha se han eliminado 113 toneladas de residuos contaminados con PCB. Esta experiencia ha fortalecido a UTE, permitiéndole contar con un equipo técnico experimentado en el manejo de PCB.

En conocimiento del citado trabajo, la Dirección Nacional de Medio Ambiente (DINAMA) solicitó colaboración a UTE para elaborar un perfil de proyecto PCB a efectos de postular a fondos GEF (Global Environmental Facility) no reembolsables.

Dando respuesta a esta solicitud, la Subgerencia de Gestión Ambiental elaboró conjuntamente con DINAMA un perfil de proyecto que resultó aprobado.

En esa línea UTE ha participado en conjunto con DINAMA en la formulación del Plan Nacional de Implementación del Convenio de Estocolmo, habiendo colaborado activamente en la elaboración de las componentes específicas para la gestión de PCB en Uruguay y en la formulación del Proyecto en cuestión, el que a la postre fue aprobado por el GEF.

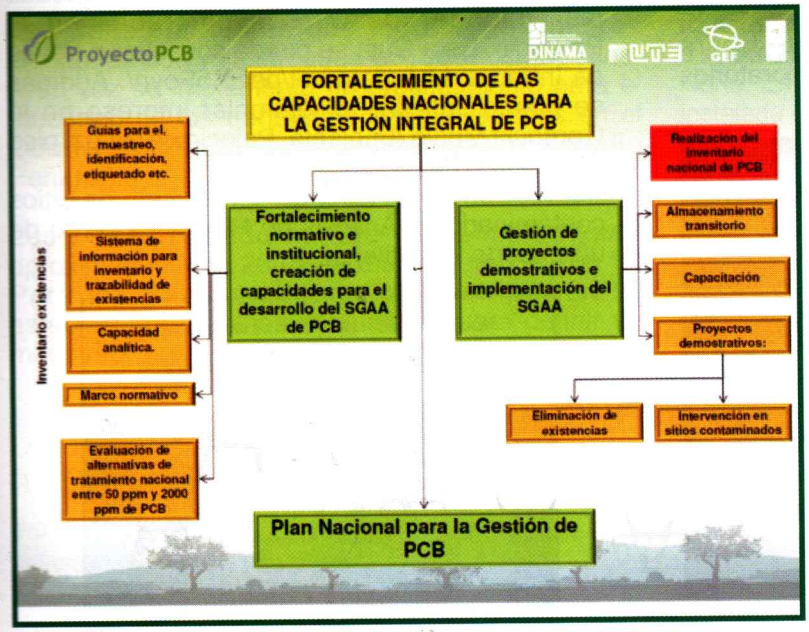
En septiembre del 2008 Uruguay comienza la ejecución del proyecto: "Desarrollo de las capacidades para la gestión ambientalmente adecuada de Bifenilos Policlorados (PCB) en Uruguay", con el financiamiento del GEF, MVOTMA y UTE. Participan además el Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Economía y Finanzas, la Cámara de Industrias, LATU, las empresas de mantenimiento de transformadores y ONG's ambientalistas.

Es de destacar que la participación de UTE en el proyecto incluye las Unidades de Distribución, Trasmisión, Fabricación y Talleres, Seguridad y Salud Ocupacional, Laboratorio, Abastecimientos, Sistemas Informáticos, Control de Inversiones con Financiamiento Externo y Medio Ambiente.

El objetivo del Proyecto es diseñar e instrumentar un Sistema de Gestión Ambientalmente Adecuado (SGAA) para la gestión de residuos y existencias con PCB que contribuya a la reducción del riesgo para la salud y el ambiente derivados de los PCB y que permita la eliminación de PCB en Uruguay a través de la adopción de alternativas eficientes y viables económicamente para la destrucción de equipos y residuos contaminados con PCB.

¿Cuáles son sus principales áreas de trabajo?

Las áreas estratégicas abordadas en el marco del proyecto son:



a) Marco regulatorio para la gestión de equipos, aceites y residuos contaminados con PCB que además sirva para la generación de un inventario nacional de equipos con PCB; incluye las siguientes medidas:

i. Clasificación de transformadores y líquidos dieléctricos según el contenido de PCB
ii. Cronogramas de retiro de servicio y eliminación de equipos.
iii. Registro obligatorio e inventario de equipos
iv. Análisis obligatorio de PCB en aceites

b) Desarrollo de un **sistema de información** para administrar y mantener actualizado un inventario de equipos con PCB que permita a los propietarios y empresas de mantenimiento volcar la información correspondiente a los equipos.

c) Capacidad analítica para la determinación de PCB en aceites y otras matrices ambientales que apoye a las actividades de inventario y permita el control de equipos y aceites y además contribuya a la evaluación de sitios.

d) Evaluación de alternativas de tratamiento y disposición de aceites entre 50 y 2.000 ppm de PCB que sean económica, social, técnica y ambientalmente viables.

e) Elaboración de protocolos de muestreo mediante la **confección de Guías** para mejorar las prácticas de identificación, mantenimiento, almacenamiento y otras operaciones con equipos, líquidos, materiales y residuos conteniendo PCB, incluyendo a los PCB como un factor de riesgo para los operarios y el medio ambiente.

f) Mejora de la infraestructura de almacenamiento de equipos, aceites y residuos con PCB, que incluye en el caso de UTE la construcción de un nuevo depósito transitorio en Talleres Generales.

g) Ejecución de proyectos demostrativos que permitan la eliminación de existencias, que incluye el retiro de servicio y disposición final de equipos con PCB. Se prevé la disposición final de 125 toneladas de equipos y la gestión de las existencias (acondicionamiento, exportación y eliminación) de los residuos generados en proyectos de limpieza de sitios.

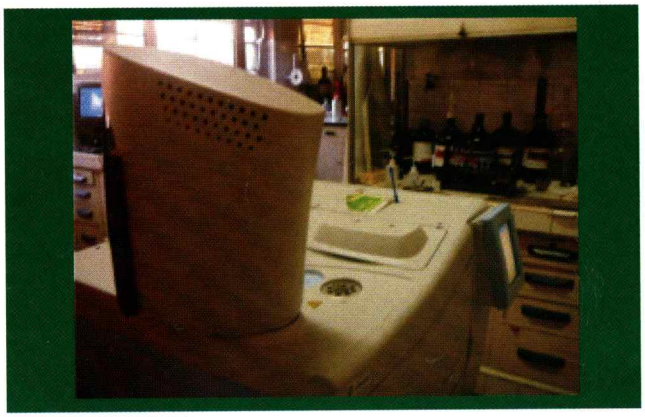
h) Elaboración de un Plan Nacional para la Gestión de PCB en base a los resultados y experiencias anteriores. Como resultado del proyecto se esperan los siguientes productos:

- Capacidad instalada para afrontar la problemática de PCB a nivel nacional mediante instituciones e infraestructura fortalecidas.
- Sistema de gestión ambientalmente adecuado de existencias de PCB diseñado e implantado.
- Inventario nacional de existencias de PCB incluyendo transformadores y otras existencias.
- Alternativas de tratamiento y disposición final de PCB identificados.
- Personal técnico involucrado, capacitado y concientizado en la gestión de PCB.

¿Qué se ha logrado concretamente hasta el momento?

1) Capacidad analítica para PCB en aceites

- Compra e instalación de un cromatógrafo de gases con detector de captura electrónica (GC-ECD) con muestreador automático para el Departamento de Química del Laboratorio de UTE para el análisis de PCB en fluidos dieléctricos.

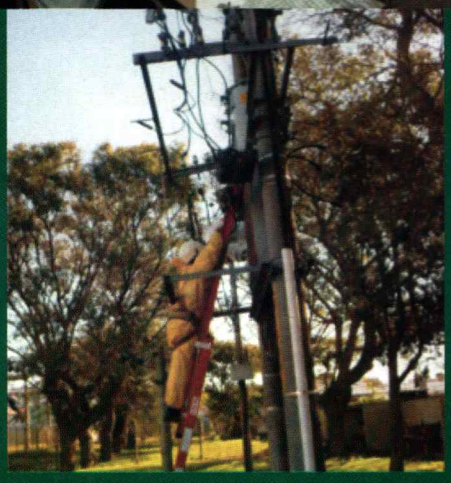


- Provisión de estándares de análisis, material de vidrio, reactivos y consumibles para el análisis de 4.000 muestras de fluido dieléctrico.
- Provisión de Equipos de Protección Personal, atendiendo a los riesgos derivados del PCB para todos los funcionarios de UTE que estén involucrados en la toma de muestras.

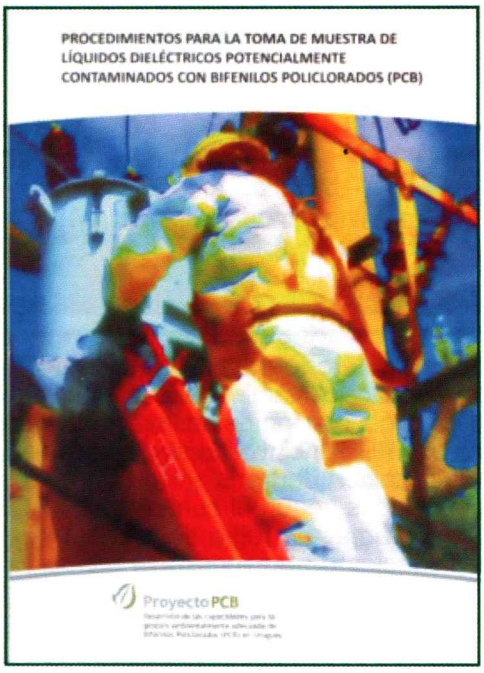
- Capacitación en validación de técnicas analíticas y uso del equipo, apoyo mediante la contratación de un analista.
- Puesta a punto, elaboración de protocolos y validación de las técnicas analíticas para análisis en fluidos dieléctricos.
- Establecimiento de un plan de control para análisis duplicado de muestras en los laboratorios de DINAMA y UTE.

2) Capacitación

- Realización de 6 Talleres teórico prácticos dictados entre los meses de noviembre 2009 y febrero 2010 por los que se capacitaron más de 100 funcionarios de UTE sobre los efectos del PCB en la salud y el ambiente, la toma de muestras de aceites potencialmente contaminados con PCB, incluyendo aspectos de seguridad y uso de equipos de protección personal.



- Elaboración de los protocolos de muestreo con la publicación de la Guía titulada *Procedimiento para la toma de muestras de líquidos dieléctricos potencialmente contaminados con Bifenilos Policlorados (PCB)*, la que fue repartida a todas las Unidades de UTE involucradas en el Proyecto. Esta Guía se puede consultar a través de Intranet: http://intranet/pec%5Foyn/. Además se puede solicitar un ejemplar impreso en la Gerencia Medio Ambiente, Palacio de la Luz, piso 8, oficina 819.
- Realización de un taller de "Evaluación de Sitios contaminados y Análisis de Riesgo" a cargo de un experto canadiense.



3) Elaboración de un sistema informático que se encuentra en producción y cuenta con las siguientes funcionalidades:

- Ingreso de solicitud a Laboratorio por Intranet, seleccionando los equipos desde los sistemas de Distribución, Generación y Trasmisión.
- Gestión de las muestras (preservando ubicación y vinculándolas a la identificación de los equipos en los sistemas corporativos).
- Gestión de los ensayos (ingreso de valores, emisión de resultados, los cuales quedan asociados a la identificación de los equipos en los sistemas corporativos).

4) Monitoreos

Se definió un plan de muestreo para los transformadores de Distribución, Trasmisión y Talleres Generales.

Los transformadores que ingresan a Talleres Generales son muestreados el 100% como rutina. A su vez se implementó un procedimiento para el muestreo de los transformadores existentes en el Centro Logístico de Abastecimiento (Predio Peñarol).

Los transformadores de Trasmisión son aproximadamente 200 y se muestrearon el 100 %. Para los transformadores de Distribución se establecieron criterios estadísticos para definir un muestreo direccionado de manera de detectar los potenciales transformadores contaminados con PCB. El muestreo fue diseñado en base a la norma UNIT 749-91 *"Planes de muestreo para inspección por atributos definidos según la calidad límite (LQ) para lotes considerados aislados"*. Los transformadores de Distribución a muestrear están distribuidos en las 5 Regionales de UTE (Montevideo, Norte, Este, Oeste, Centro) en función de la cantidad instalada en cada una. De los 45.000 transformadores, se van a muestrear aproximadamente 4000.

Al 17 de noviembre se llevaban monitoreados 738 transformadores. En la tabla adjunta se observan los resultados de los análisis realizados por Laboratorio de UTE desglosados por Regional.

	Recibidas	Procesadas	PCB<2	2<PCB<50	50<PCB<500	PCB>500
Montevideo	57	57	42	9	6	0
Oeste	261	261	182	62	7	1
Este	215	128	75	51	2	0
Norte	40	0	0	0	0	0
Centro	165	51	40	10	1	0
Total	738	497	339	132	16	1

5) Llamados a licitación

- Realización de llamado a de licitación para evaluación de alternativas de tratamiento y disposición de aceites entre 50 y 2000 ppm.
- Realización de llamado para el monitoreo y evaluación de las emisiones atmosféricas generadas por la quema de aceites dieléctricos conteniendo menos de 50 ppm de PCB en la caldera de generación de vapor de Central Batlle.
- Realización de llamado a de licitación para eliminación de existencias con PCB.
- Realización del pliego de condiciones e información accesoria para adecuación del depósito transitorio de equipos con menos de 500 ppm de PCB en Talleres Generales.

¿Cuáles son las perspectivas para UTE una vez finalizado el proyecto?

Una vez finalizado el proyecto UTE estará mejor posicionada para gestionar sus existencias de aceites y equipos con PCB. En efecto, la eliminación de las existencias de PCB identificadas, permite solucionar un problema actual de UTE, cumpliendo con lo establecido en el Convenio de Estocolmo. Con base a las estimaciones realizadas, aproximadamente el 1% de los equipos existentes en UTE están potencialmente contaminados con PCB. Dicho universo de equipos será en su mayoría eliminado en la mencionada exportación.

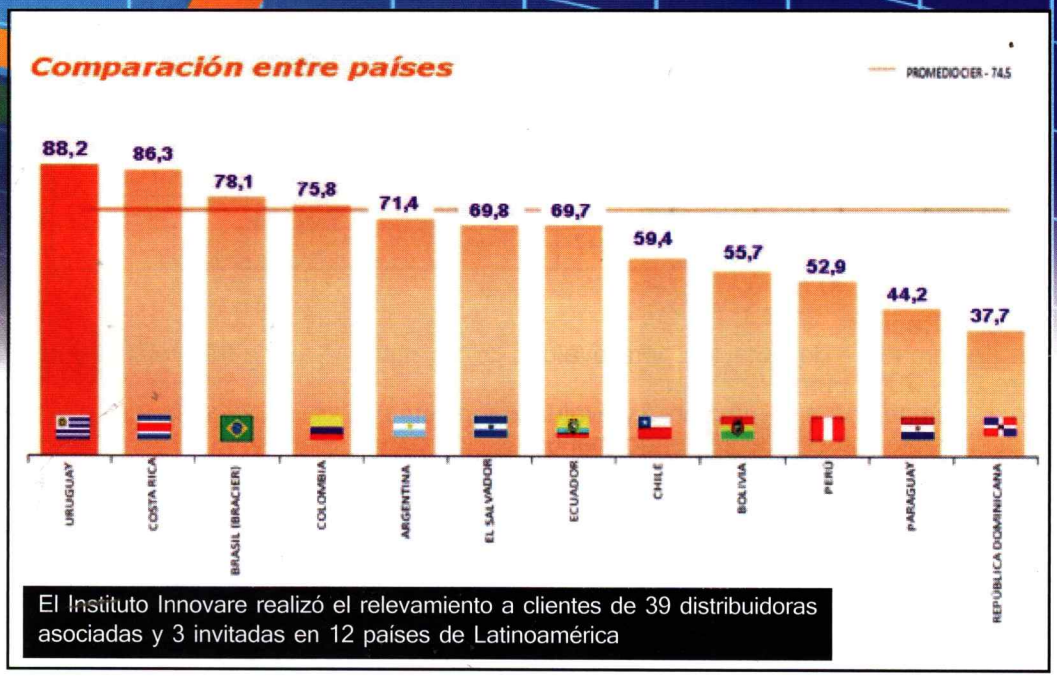
Por otro lado, el contar con equipamiento para la determinación de PCB en fluidos dieléctricos es una ventaja, ya que no se depende de terceros, lo que implica mayor autonomía y un ahorro por concepto de realización de ensayos.

Además UTE contará con una base de datos informatizada con las existencias de equipos con PCB, lo que facilitará la reclasificación y/o recambio de los equipos con niveles de concentración por encima de las 500 ppm de PCB. Este aspecto presenta ventajas no sólo desde el punto de vista de la seguridad ambiental y del personal que trabaja con estos equipos, sino también económicas.
El hecho de contar con personal capacitado en la toma de muestras de aceites potencialmente contaminados con PCB le permite a UTE mejores niveles de seguridad para sus trabajadores y el medio ambiente.

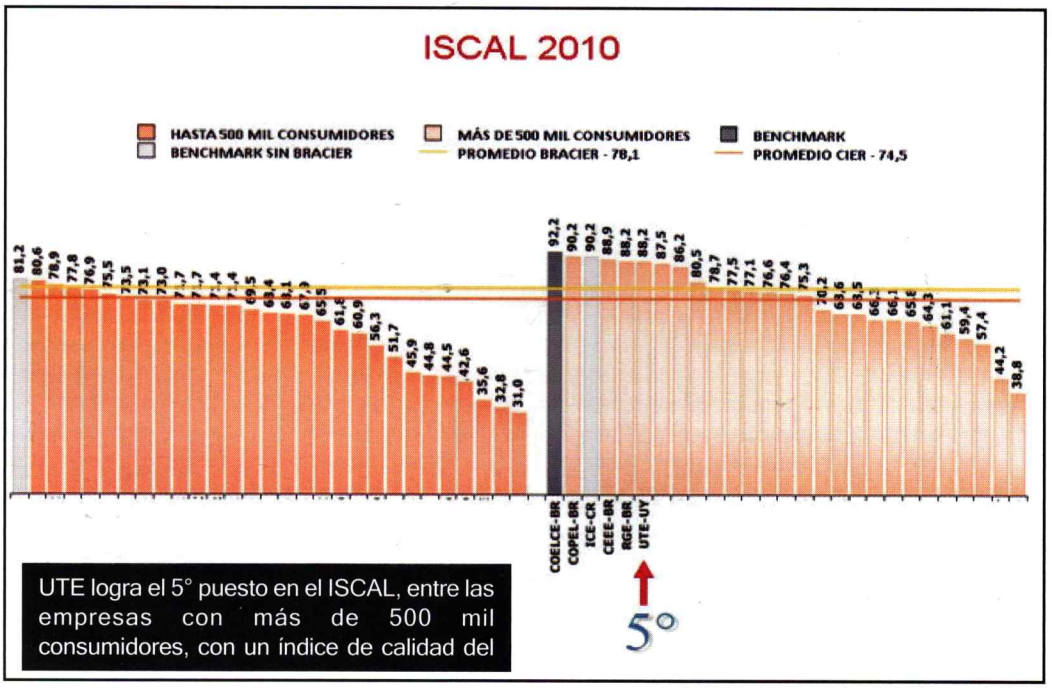
Por último, contar con depósitos transitorios diseñados y construidos con criterios de seguridad ambiental y para el personal que trabaja en ellos constituye otro aspecto positivo a resaltar.

Uruguay obtiene este año el 1er puesto

En el Índice de Satisfacción con la Calidad Percibida - ISCAL, Índice principal de la Encuesta de Satisfacción del Consumidor Residencial Urbano que coordina la CIER. Estos resultados fueron anunciados en Conferencia de Prensa por el Directorio el martes 23 de noviembre.



El Instituto Innovare realizó el relevamiento a clientes de 39 distribuidoras asociadas y 3 invitadas en 12 países de Latinoamérica



UTE logra el 5° puesto en el ISCAL, entre las empresas con más de 500 mil consumidores, con un índice de calidad del

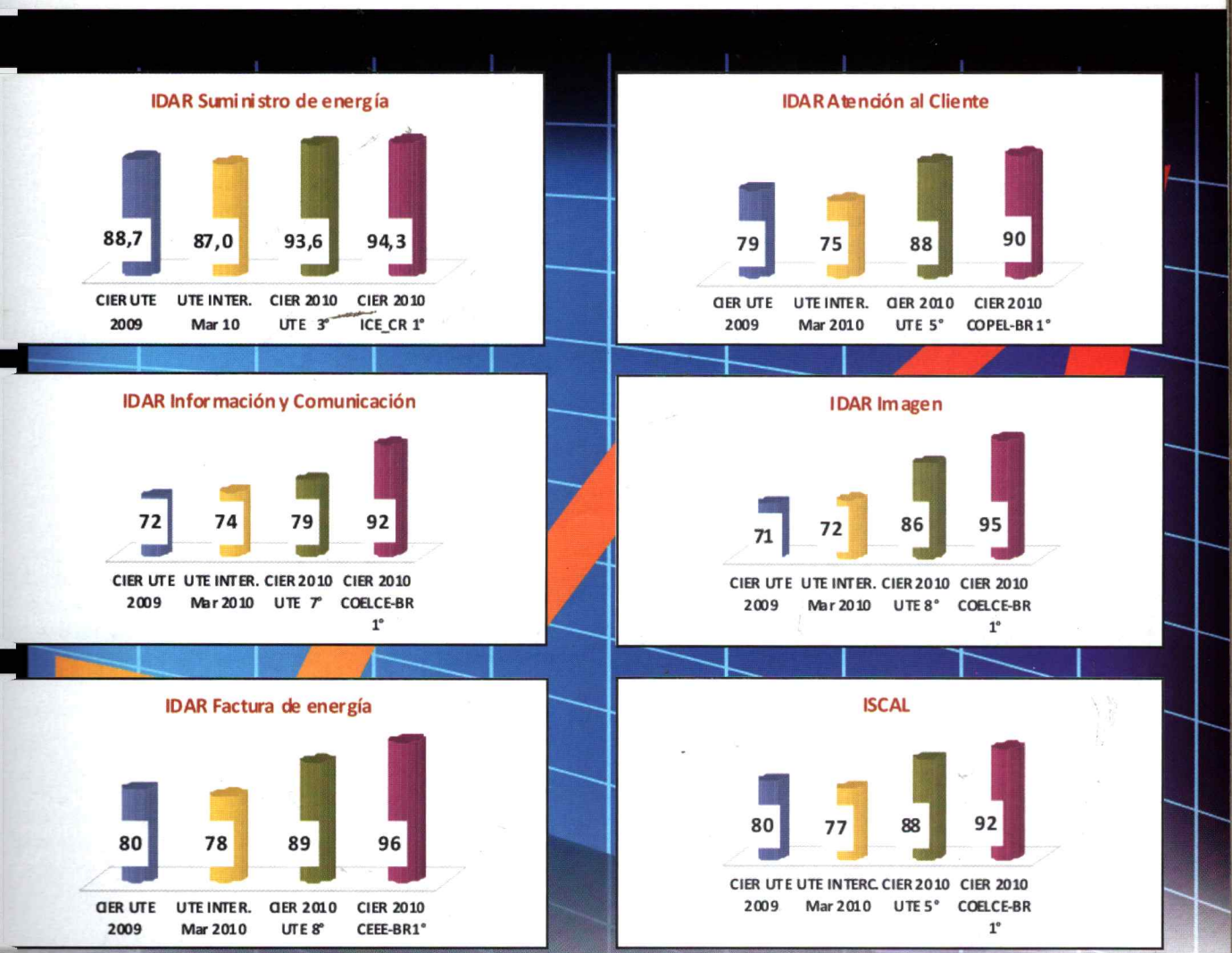
En las áreas de calidad, los puestos de UTE son los siguientes:

- 3er puesto en el área Suministro de energía con una tasa de satisfacción del **94 %.**
- 7° puesto en el área Información y Comunicación con el cliente: **79%**
- 8° puesto en el área Factura de Energía con un **89%**
- 5° puesto en el área Atención al Cliente con un **88%**
- 8° puesto en el área Imagen de la empresa con una tasa de satisfacción del **86%**

Otras posiciones obtenidas, en el Índice de Satisfacción con el Precio (ISPRE), el 3° lugar como país y el 6° lugar como empresa; y en el Índice de Satisfacción del Cliente (ISC), 2° como país y 3° como empresa.

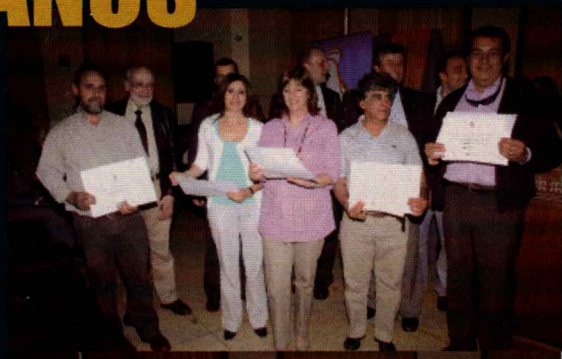
Dentro de los estudios que coordina la G. S. Mercado se había realizado en marzo 2010 una encuesta a nivel regional, cuyos resultados a nivel país se pueden observar en las gráficas siguientes.

Para cada área de calidad, se muestran los resultados de dicho estudio, y los obtenidos en la encuesta CIER para UTE y la mejor distribuidora de la región, en los últimos dos años.



Si Ud. desea consultar más información, está disponible en la página de intranet: http://intranet/mercado/

HOMENAJE A LOS AÑOS DE DEDICACIÓN



Con la presencia del Ministro del MIEM Ing. Roberto Kreimerman, el Sub Secretario Prof. Edgardo Ortuño, y el Director Nacional de Energía Dr. Ramón Méndez, así como los presidentes de Antel y Ancap, autoridades nacionales y el Directorio en pleno de la empresa, se llevó a cabo la primera etapa de celebración de los 98 años de UTE.

En la oportunidad el Ing. Casaravilla saludó a los agasajados así como felicitó a los funcionarios que día a día logran en un esfuerzo conjunto, dejar en alto la trayectoria de la empresa según los resultados obtenidos en la última encuesta CIER realizada entre empresas eléctricas de la región.

Por su parte el Ministro Kreimerman destacó el rol estratégico de UTE para el desarrollo del país productivo, el aporte fundamental al Plan estratégico en cuanto al desarrollo de la matriz energética y el cuidado de la eficiencia.

El funcionariado que cumplió 30 y 40 años en la empresa recibió un diploma en reconocimiento a los años de labor.

Un momento de reflexión y mención especial permitió recordar a los funcionarios fallecidos en el último año.

Los jubilados por su parte fueron distinguidos con un diploma y medalla, así como una estadía en el Parque de Vacaciones.

La segunda. instancia de celebración del 9 Aniversario de UTE se llevó a cabo en el Parqu de Vacaciones el 29 de octubre, con una nutrid concurrencia, el Directorio de UTE en plen autoridades departamentales y mucho calo humano.

En su oratoria, el Presidente de la empres saludó y homenajeó a los 'treintañeros cuarentones' que ese día recibían su distinció El Ing. Casaravilla se refirió además, a las meta y objetivos de la empresa en el quinquenio.

Desde horas tempranas la Plaza Central de fuente del Parque, se vio desbordada por l llegada de los diferentes grupos de participante que en micros camionetas y diferentes opcione de locomoción llegaban desde diversos punto del país, trayendo a los agasajados que cumplía 30 o 40 años de servicio. Familiares, compañero y jefaturas, disfrutaron del homenaje y corearo sus nombres y dieron calor con sus aplausos e este merecido homenaje que se les tributó al igua que en Montevideo, en esta oportunidad s recordó sentidamente a los funcionario fallecidos durante el último año.

El broche de oro fue la actuación del Cor 'Iluminarte', el cual con su renovado repertori logró palmas y aplausos entusiastas de un fascinada audiencia.

G. S. Relaciones Públicos

UTE ADHIRIÓ AL DÍA DEL PATRIMONIO

Como forma de adhesión al Día del Patrimonio, UTE abrió las puertas de sus centrales hidráulicas, del parque eólico y del Museo en Montevideo

Los días sábado 25 y domingo 26 de septiembre, con motivo de celebración del 'Día del Patrimonio', UTE abrió sus puertas en las Centrales Hidroeléctricas 'Dr. Gabriel Terra' en Rincón del Bonete, Rincón de Baygorria y 'Constitución' en Palmar, así como el Parque Eólico 'Ing. Emanuelle Cambilargiu' en la Sierra de los Caracoles de Maldonado, y el Museo en Montevideo.

En las centrales hidráulicas, los visitantes fueron recibidos por el personal de operación, el cual brindó una charla sobre el tema eléctrico, permitiendo que se visitaran algunas partes de la central de generación.

La Central Gabriel Terra, contó, en los dos días, con la visita de 154 personas, muchas de ellas de la cercana ciudad de Paso de los Toros. La central de Baygorria, en cambio, fue visitada por varios grupos familiares de pasada por la zona, que también se interesaban por el criadero de esturiones cercano. A su vez, a la Central Constitución, llegaron algo más de 60 visitantes, muchos haciendo referencia a la posible pesca del dorado, aguas abajo de la represa.

El Museo de UTE en Montevideo fue punto de interés para 450 personas, muchas de las cuales desconocían su existencia hasta el momento de planificar su recorrida por el patrimonio urbano.

Especial distinción se debe dar a la habilitación de visitas al Parque Eólico de Sierra de los Caracoles, cuyo acceso dista 10 km del la Ruta Nacional N°39. En los dos días, los funcionarios dispuestos para atender a los visitantes, contabilizaron 550 concurrentes. Hasta allí llegaron no solamente vecinos de la zona sino también muchos turistas que andaban de recorrida por distintos puntos rurales habilitados para ser recorridos en ese fin de semana. Los concurrentes quedaban 'maravillados' por lo impresionante de las estructuras de los molinos y sus dimensiones. Con un clima sumamente benigno, se pudo ver cómo, algunas familias, se acomodaban con sus coches y organizaban el almuerzo en los alrededores de la carpa que se instalara para dar una charla, previa a la visita a las instalaciones de los aerogeneradores.

PARLAMENTARIOS LATINOAMERICANOS VISITARON EL COMPLEJO DE PARQUES EÓLICOS EMANUELLE CAMBILARGIU

El grado de desarrollo del emprendimiento y los planes de futuro sorprendieron a los visitantes.

En el marco de las reuniones del Parlamento Latinoamericano desarrolladas en Montevideo los días 11 y 12 de noviembre, Uruguay como país anfitrión, a través de UTE, invitó a los concurrentes a una visita técnica al Complejo de Parques Eólicos de Sierra de los Caracoles en Maldonado. Dicha visita se llevó a cabo el sábado 13 de noviembre en horas de la mañana con la participación de unos 25 parlamentarios de México, Perú, Venezuela, Brasil, Bolivia, Panamá. La charla técnica y las respuestas a las inquietudes planteadas por los visitantes estuvieron a cargo del Gerente de Generación, Ing. Óscar Ferreño.
Los legisladores asistentes se mostraron interesados y sorprendidos por el grado de desarrollo del emprendimiento, así como por los planes de crecimiento de estas nuevas tecnologías en un futuro no mayor a 5 años.

A TODO RITMO AVANZAN LOS TRABAJOS EN LA CONVERSORA DE MELO

Las obras en la futura Estación Conversora para la interconexión con Brasil, que se realizan en las cercanías de Melo continúan avanzando a buen ritmo.

Ya se encuentran prácticamente terminados los trabajos de movimiento de suelos, así como la ejecución de obras en la estructura del edificio de taller y el de mantenimiento.

Se han ejecutado también los trabajos de caminería y estructura del edificio convertidor, como así también los muros cortafuego de los reactores.
Debemos tener en cuenta que este proyecto de Interconexión con Brasil en Extra Alta Tensión habrá de potenciar el intercambio energético con el vecino país, mediante la conexión de las redes de 500 kV de Uruguay y, en una primera etapa, de 230 kV del sur de Brasil.

Para este logro, además de las tareas de construcción de esta Estación Conversora, ha sido necesario realizar y completar otras obras y construcciones, como:

- la ampliación de la subestación San Carlos de 500.000 voltios
- la construcción de una línea aérea de 500.000 voltios, 50 Hz a lo largo de casi 300 km, uniendo San Carlos con Melo
- la construcción de una línea aérea de 525.000 voltios, de 60 Hz, a lo largo de 125 km uniendo Melo con la vecina localidad brasileña de Candiota
- la instalación de una subestación 525/230 kV en la zona de Candiota junto con una línea de 230.000 voltios, 60 Hz, de aproximadamente 9 km que unirá las subestaciones de Candiota y Presidente Médici.

A efectos de poder visualizar la magnitud de las obras es necesario ponderar que el terreno total expropiado a tales efectos ocupa una superficie de 94 Has.

Se estima que las obras quedarán finalizadas en diciembre.

OFICINA COMERCIAL PASO MOLINO LUCE NUEVA FACHADA

Espacio y luminosidad para una mejor atención

Días pasados, comenzó a funcionar normalmente la Oficina Comercial N° 5 de Paso Molino. Durante un lapso de 6 meses había permanecido cerrada para la realización de variados trabajos de refacción, modernización y actualización. El edificio en que se instaló esta Oficina Comercial, es una añeja construcción, que sirvió para el funcionamiento de una sucursal del BROU, siendo oportunamente acondicionado para una nueva función así como una moderna concepción de la atención al cliente. La remodelada Oficina, cuenta ahora con una nueva fachada, con ploteos en las ventanas, y los colores institucionales lucen dentro y fuera del edificio.

En la zona de Atención Personalizada se realizaron trabajos de mejoramiento, dejándola más confortable y 'amigable' para el cliente.

Ahora en esta Oficina Comercial se cuenta con un numerador de trámites, el cual registra la cantidad atendida por cada operador, desarrollando una estadística diaria y graficando la misma; así fue como se ha detectado que entre las 9 y las 15 horas es cuando se conforman los picos de atención a clientes.

Noticias

MÁS LUZ PARA EL INTERIOR PROFUNDO

El Poblado Quintana en Salto cuenta con el servicio de energía eléctrica.

Con la presencia del Director de OPP, Ec. Gabriel Frugoni; autoridades nacionales y departamentales, del Intendente de Salto, Germán Coutinho; el Presidente de Mevir, Arq. Francisco Beltrame; Autoridades de UTE, vecinos y fuerzas vivas de la zona, se concretó la llegada de la energía eléctrica a la zona.

En la oportunidad el Presidente de UTE Ing. Casaravilla destacó "que esta concreción es fruto del trabajo y la integración de los vecinos y de la voluntad constante de muchos actores que solo cumplen con su deber ... Y por tanto nosotros también nos sentimos agradecidos. Si bien es fácil decirlo es difícil concretarlo. El contar con la energía eléctrica es un derecho que fortalece la inclusión social."

Esta obra está incluida dentro del marco del Convenio UTE - Diprode - Mevir e IMS la cual beneficiará a los pobladores y productores de la zona de Pueblo Quintana y sus alrededores.

La localidad de Quintana se encuentra ubicada en el este del Departamento de Salto, a 180 km de la capital y a 130 km de la ciudad de Tacuarembó y consta de una población de alrededor de 250 habitantes, que en su mayoría viven en viviendas modestas.

En la primera etapa, el proyecto de infraestructura eléctrica permitirá la conexión a la red de los habitantes del pueblo, unas 33 familias, las viviendas de Mevir, aproximadamente 21 familias, además de la policlínica, escuela pública y el destacamento policial.

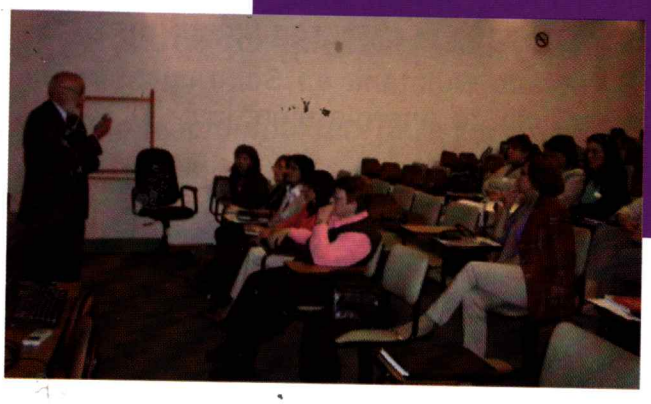
La obra Paso Cementerio-Quintana consiste en 33 km de línea de media tensión, 8 SSEE de 5 kVA y 2 SSEE de 10 kVA y 1 km de línea de baja tensión para alrededor de 30 viviendas del poblado.

UTE aportó los materiales básicos sin cargo, a su vez, entregó con cargo a Mevir aisladores, seccionadores fusibles y descargadores y Diprode contrató la empresa que realizó la obra (Proyección Electroluz).

Esto incluye las Escuelas Rurales N° 47 de Cerro Chato y la N° 20 de Quintana.

En una segunda etapa la energía eléctrica llegará a las zonas de población dispersa y próxima al pueblo y a la Línea de Media Tensión, permitiendo alcanzar a 32 pobladores rurales más, llegando así a un total de 86 familias. Esta segunda etapa comprenderá el tendido de 3 km de línea de media tensión y el montaje de 12 SSEE.

PRIMER ENCUENTRO NACIONAL DE REFERENTES DEL OBSERVATORIO DE GÉNERO DE UTE



El día 5 de noviembre en el Centro Técnico de Capacitación, se realizó el Primer Encuentro Nacional de Referentes del Observatorio de Género de UTE.

El objetivo de este encuentro fue iniciar un proceso de concientización y formación de referentes del Observatorio de Género, a fin de integrar una red que nos permita viabilizar demandas, consultas y actividades en todo el país.

En la apertura contamos con la presencia del Vicepresidente de UTE, Ing. César Briozzo, la Gerenta de División de RRHH, Cra. Liliana Rodríguez y la Gerenta de Sector Desarrollo de RRHH, Cra. Silvia Bortagaray.

La jornada se desarrolló en dos instancias. Una primera informativa, sobre integración, cometidos, actividades realizadas y programadas del Observatorio de Género y del Comité de Calidad con Equidad.

En la segunda parte, se realizó un taller de sensibilización en género y otro sobre violencia doméstica propiciando el intercambio, identificando temas a profundizar, compartiendo experiencias y recibiendo ideas y aportes para seguir trabajando.

Como cierre de la jornada se compartió un video cuyo contenido está directamente relacionado con los temas tratados en el encuentro. Éste fue realizado por MurgaTel, grupo integrado por funcionarios y funcionarias de Telecomunicaciones, quienes desde el 2009 participan como Unidad piloto en el Programa de Calidad con Equidad de Género.

Asistieron compañeros y compañeras de la mayoría de los Departamentos del país:

Fanny Camejo - Artigas
Lus Murieda, Arily Colombatto, Silvia Ponzoni - Paysandú
Raquel Velázquez - Rivera
Ida Méndez - Tacuarembó
Juan Carlos Carámbula - Canelones/Florida.
Mirta Espinosa - San José
Evelyn Trilles - Maldonado
Nancy Chaparro - Colonia
Alba Zubizarreta - Río Negro
Óscar Furtado, Nelda Solano - Treinta y Tres
Vetti Clivio - Rocha
Susana Luján - Flores

En los restantes Departamentos sabemos que contamos con otros funcionarios y funcionarias que desde sus lugares de trabajo han sido nuestro apoyo al momento de coordinar talleres, de distribuir información, afiches o folletos, o de orientar diversas consultas hacia organizaciones comunitarias. También han colaborado activamente organizando eventos en fechas importantes, como por ejemplo en el Día de la Mujer.

Hacemos referencia a: Gustavo Schiavo y Shirley Fornaroli en Salto, Gladys Hernández en Lavalleja, Daniela Bueno en Durazno, Verónica Cerdeña por San José y Dania Hourcade en Soriano.

Queremos agradecer a quienes participaron de una jornada de trabajo extensa, con respeto y compromiso con el tema y con sus compañeros y compañeras.

Continuaremos trabajando para afianzar dicho rol y por la equidad de género en UTE.

Taller en Costa Azul

El día 3 de diciembre, a iniciativa de la Gerencia DIS Centro y del Referente del Observatorio Canelones-Florida, Sr. Juan Carlos Carámbula, se desarrolló un taller con motivo del 25 de noviembre "Día internacional de eliminación de la violencia hacia las mujeres."

El mismo forma parte de los talleres anuales que se vienen realizando desde hace tres años, con compañeros y compañeras, sobre diferentes temáticas vinculadas a la mujer y su salud.

En esta instancia se realizó una charla sobre menopausia, climaterio y sexualidad, tema solicitado por las funcionarias de la regional en charlas anteriores. En esta oportunidad se invitó a la Dra. Cristina Larrosa a compartir el espacio.

Taller sobre Cuidados en Primera Infancia

El 8 de diciembre se desarrolló un Taller destinado a funcionarios y funcionarias interesados en la temática de la promoción del desarrollo integral durante la crianza de niños y niñas. Se trataron temas tales como: nutrición, estimulación, juegos, apego y desapego, límites, proceso del sueño, control de esfínteres, etc.

El taller fue brindado por la Ps. Nora d'Oliveira, consultora del Proyecto Desarrollo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

La actividad se inserta en una de las líneas de acción del Programa de Calidad con Equidad de Género que funciona desde 2009 en UTE. Concretamente, se trata de acciones dentro de una política de "Corresponsabilidad", a las cuales el propio Directorio ha adherido y que publicamos en esta misma sección. La finalidad es ir comprometiendo a nuestra empresa en actividades que tiendan a ir compatibilizando la vida laboral con la familiar.

UTE firma adhesión al compromiso de promover la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.

El 10 de diciembre se realizó una actividad convocada por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres - MIDES), donde UTE y otras Empresas Públicas firmaron el compromiso de promover la Corresponsabilidad Familiar.

Esta actividad se enmarca dentro del Programa de Calidad con Equidad de Género que Inmujeres, junto con OPP, PNUD y UNIFEM, viene desarrollando en nuestras Empresas, con el propósito de incorporar en la gestión criterios de equidad de género y cumplir compromisos en materia de igualdad de oportunidades y derechos entre varones y mujeres.

Nuestra empresa, demostrando ese compromiso, participó del evento realizado en el MIDES, el 10 de diciembre y en el cual, nuestro Presidente, Ing. Gonzalo Casaravilla firmó el "Compromiso de Corresponsabilidad", como gesto simbólico y de testimonio y con el cual motivar a otras empresas a asumir acciones de este tipo.

COMPROMISO DE CORRESPONSABILIDAD (texto del compromiso firmado)

"Somos una empresa que apoya y promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadoras y trabajadores mediante acciones conjuntas de corresponsabilidad. Esto implica una asunción colectiva de las responsabilidades familiares por parte de varones y mujeres por un lado, y de las familias, Estado y sector privado por otro.

En este marco, nos comprometemos a realizar esfuerzos por mantener una actitud atenta a las responsabilidades familiares y al cuidado de personas dependientes de nuestros/as trabajadores y trabajadoras, en la búsqueda de un desarrollo armónico de la esfera personal, familiar y laboral, en el marco del respeto de las libertades individuales."

Observatorio de Género

¡¡¡Felicitaciones!!!

A los compañeros y compañeras de TEL por la obtención del Sello nivel 2 Implementación, en el Modelo de Calidad con Equidad de Género. Gracias por el esfuerzo y dedicación incondicional de todas y todos.

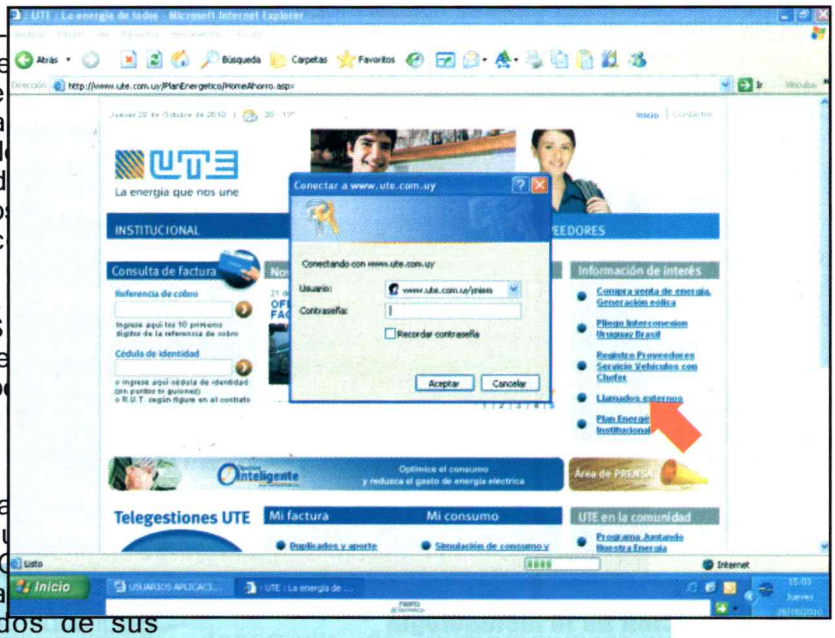
Observatorio de Género
Comité de Calidad con Equidad

EFICIENCIA ENERGETICA
URUGUAY EFICIENTE

PLAN INSTITUCIONAL DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

Contará con una consulta personalizada de consumos de energía eléctrica a través de INTERNET, creada por UTE para los organismos oficiales y municipales que participen del plan

El P.E.I. -Plan Energético Institucional- Dec. 527/08, define que todas las de del Poder Ejecutivo deberán de implementar en los próximos años, pla destinados al uso racional y eficiente d UTE, asumiendo la responsabilidad información de los consumos eléctrico a cada Organismo, facilita el acc información acercando a través de su una aplicación informática de consulta. en su creación las unidades de S Información, por la implementación de en entorno web; Gestión Comercial, p de datos y Mercado, responsable de en coordinación con el MIEM.



En el pasado mes de noviembre en el sa del MIEM, se presentó el produ Responsables Energéticos de los C Oficiales, quienes contarán con una acceder a los consumos facturados de sus respectivas dependencias. Al ingresar a la página web de UTE se observa a la derecha, un nuevo botón que conduce a la aplicación del PEI. La misma contiene un Resumen del sector público con cantidad de suministros en alta y consumo total por organismo; luego, un Detalle mensual por suministro, y una Comparación por períodos, con la posibilidad de exportar cada consulta y graficar los consumos comparativos. Se informa una tasa de reducción o incremento de consumo, calculada en referencia al año 2007, elegido como año base.

G.S. Mercado
planenergeticoinstitucional@ute.com.uy

Proyecto de Competencias de TEL, DPE y TRA:

Otra etapa cumplida nos proyecta hacia una nueva fase.

El objetivo de publicar este artículo en momentos en que el proyecto Bambú está trabajando fuerte en las etapas iniciales de la adopción de la metodología de gestión por competencias para UTE, es compartir la experiencia que en TEL, DPE y TRA estamos haciendo desde el año 2006, por tratarse de un caso de aplicación práctica que ya se viene realizando (aunque con un alcance más reducido). Nos parece que este tipo de referencias puede ayudarnos a valorar las bondades de este enfoque y contribuir al desarrollo de una nueva cultura en la empresa.

Síntesis histórica

2006	Inicio de proyecto buscando en el enfoque a competencias una herramienta de cambio. Fortalecimiento del equipo.	Talleres gerenciales para maduración de la metodología y para crear el clima apropiado a cada etapa
2007	Aprobación de primer diccionario de competencias y conductas.	
2008	Definición de metodología de evaluación de competencias y primera evaluación 360º de Gerentes.	
2009	Taller de coaching y primera fase de proceso de coaching individual. Segunda evaluación 360º de Gerentes.	

2010: Validación de la metodología

Una vez finalizada la fase piloto con las personas que reportan como Gerente/a, nos abocamos a la validación de la metodología de competencias.

En la Revista *Somos* de diciembre de 2009 mostramos resultados promedio de las evaluaciones 360º del nivel gerencial de las tres Unidades que forman parte del proyecto, antes y después de aplicar un proceso de desarrollo. Resumidamente, los resultados mostraron una evolución del perfil de competencias promedio, desde todas las perspectivas (autoevaluación, superior, pares-clientes-proveedores, y muy especialmente, desde la perspectiva de los/las colaboradores/as de los/las evaluados/as).

Pero la validación no sólo requiere que podamos encontrar evidencias objetivas de mejoras en las conductas y competencias, sino también en los resultados de gestión de las unidades. Como éstos pueden mejorar o empeorar por diversos factores que interactúan, no es una tarea fácil. No obstante, el objetivo es encontrar relaciones de tipo causa-efecto entre la existencia del proyecto (comprendiendo las evaluaciones y entrega de feedback a los involucrados/as y las actividades de desarrollo realizadas) y las potenciales mejoras producidas.

Con esta finalidad el equipo estructuró un formulario y se realizó una encuesta por correo electrónico a 100 personas de distintos perfiles y cargos, ubicados en posiciones desde las que, de existir cambios, podrían ser visualizados.

Se recibieron 68 respuestas que están siendo procesadas numérica y cualitativamente. Estos resultados se incorporarán al informe de evaluación ex - post de la fase piloto del proyecto, que esperamos esté disponible a principios de 2011.

Divulgación de la existencia del proyecto

Realizamos diversas actividades con el fin de que se conociera nuestra experiencia, la forma como se venía trabajando y las lecciones aprendidas.

Sin duda, este pequeño proyecto piloto cuya incidencia es sobre Unidades que reúnen un poco más del 10% de la población de UTE, oportunamente va a alinearse a las definiciones generales que va a adoptar la Empresa a través del proyecto Bambú, y que tienen que ver con un marco más amplio que el de nuestro proyecto que sólo alcanza la evaluación, el desarrollo y la mejora del potencial de las personas (obviamente no comprende aspectos de valoración, selección, remuneración, desempeño, etc.).

Pero al igual que hacemos hoy y aquí, creímos conveniente aportar la riqueza del proceso de aprendizaje realizado a quienes estaban iniciando el proyecto general. En ese sentido, realizamos una presentación a la Consultora KPMG y mantuvimos entrevistas con los consultores, fuimos invitados a participar de una jornada de DIS, y fuimos invitados a presentar la experiencia en el marco de una coordinación incipiente a nivel de la OPP (Oficina de Planeamiento y Presupuesto) y de la ONSC (Oficina Nacional del Servicio Civil) y otros Entes. Por otro lado, integrantes del equipo realizaron presentaciones en el ámbito interno de las Unidades involucradas (en particular en RRHH) y tuvimos la oportunidad de dialogar varias veces con compañeras y compañeros de UTE que están trabajando en el proyecto Bambú.

En todos los casos hemos recogido opiniones favorables sobre el trabajo realizado y aliento a continuarlo y seguir avanzando.

Se está coordinando además una nueva etapa de divulgación del proyecto a AUTE, con los Delegados de las Unidades involucradas.

Mapa de competencias gerenciales

Para el conjunto de los puestos gerenciales de TEL, DPE y TRA (Gerente/a Área, Gerente/a División, Gerente/a Sector, Subgerente/a, Jefe/a de Departamento y Coordinador/a) se definió un mapa de competencias y quién es responsable por la definición de cada segmento.

Competencias Gerenciales

- Técnicas
- SYSO
- Tecnologías de Información
- Gestión
- Conductuales
  - -personales
  - -que consolidan su Unidad
  - -que integran a su Unidad en el entorno y en el tiempo

El área de acción de este proyecto comprende las Conductuales y parte de las de Gestión (a este conjunto lo llamamos competencias directivas). Estas competencias son definidas por el equipo de proyecto en acuerdo con el Comité de Gerentes.

Antes de armar el mapa de competencias directivas de cada puesto se ajustó el diccionario de competencias elaborado en 2007 y se redujo a un total de 14 competencias con sus definiciones.

Luego se definió que cada puesto tenga asociadas 9 competencias directivas seleccionadas dentro de esas 14 disponibles:

- 4 genéricas (o corporativas) comunes a todos los puestos gerenciales;
- 3 básicas asociadas al nivel jerárquico;
- 2 específicas de la función o negocio de la Unidad.

Cada competencia se caracterizó por 4 conductas indicadoras y existe un diccionario de conductas para el total de competencias disponibles.

Incorporando la perspectiva de género

A través del Comité de Equidad de Género de UTE se nos dio la posibilidad de conectarnos con dos consultoras de MIDES que están haciendo un trabajo en todas las empresas públicas para ayudar a incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de sistemas de gestión por competencias.

Mediante reuniones, contactos vía correo, un pequeño taller de dos horas y trabajo del equipo hicimos una revisión de las conductas definidas a partir de la mirada externa brindada por las consultoras y de nuestra propia reflexión.

Por una parte revisamos el lenguaje, cuidando de utilizar un lenguaje inclusivo que no se descanse en usar términos masculinos bajo la premisa de que son genéricos, sino que reflexione sobre si esto no termina actuando como mecanismo de exclusión del género femenino.

Por otro lado, analizamos si, a pesar de que en el desarrollo de competencias usamos una metodología participativa, con especial atención a la presencia de personas de ambos géneros, y con definiciones de conductas generales y amplias, podría haberse colado un estereotipo de sexo, que estuviera incorporado en nuestra cultura y que de

una manera casi imperceptible le estuviera dando a las competencias y conductas definidas, un sesgo determinado (por ejemplo: un jefe que manda y controla, es fuerte y racional, y definitivamente, es hombre).

Otro aspecto que tuvimos en cuenta fue incorporar al modelo algunos saberes derivados de los roles sociales tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, que no siempre son reconocidos en el ámbito laboral pero que en el enfoque de competencias podían resultar de utilidad y enriquecer el modelo.

Como resultado obtuvimos un modelo ajustado que incorpora una mejor perspectiva de género y una mayor atención al manejo de situaciones relacionadas con aspectos más allá de los racionales.

Ampliando el proyecto

Con la metodología descrita generamos los formularios de evaluación de todos los puestos gerenciales. Pero el verdadero desafío fue modificar el sistema de evaluación 360º presencial y soportado en papel, por uno a distancia y mediante un programa, manteniendo algunas características esenciales del proceso: anónimo (no es posible relacionar la evaluación emitida con el nombre de la persona que la realizó) y reservado (los resultados de las evaluaciones no son conocidos más que por el evaluado/a, el/la Gerente/a superior de la persona, y un pequeño grupo técnico que colabora en el proceso de entrega personalizada del feedback).

Este cambio fue necesario al pasarse de 10 gerentes/as y 94 evaluaciones, a 24 subgerentes/as que implican alrededor de 200 evaluaciones (este método permite además abordar las fases siguientes, en que se ampliará aun más el número de evaluaciones).

A estos efectos el Analista Jorge Álvarez (PEE) colaboró con el equipo de proyecto en el desarrollo de una aplicación que permite realizar todo el proceso con las garantías indicadas (datos cifrados) y una vez cerrado el período de evaluación entregar como resultado (sin intervención ni siquiera del programador) el conjunto de datos recabados y organizados para ser procesados por el pequeño grupo técnico que apoyará en las reuniones de entrega de los informes de evaluación.

La incorporación del/de la Gerente/a superior de la persona para la entrega del informe de resultados de la evaluación personal, es también algo nuevo surgido como resultado de la ampliación del número de devoluciones necesarias, y supone una evolución de la cultura que requerirá la realización de talleres para formarnos en la devolución de este tipo de información.

La evaluación a las personas que reportan como Subgerente/a se realizará en la primera quincena de diciembre. A esos efectos se realizaron dos charlas de inducción a la metodología a los/las subgerentes/as y tres charlas para evaluadores/as. Actividades de desarrollo:

En el transcurso del primer semestre de 2010 los/las Gerentes/as de las tres Unidades realizaron una segunda fase del proceso de coaching individual (3 nuevas sesiones cada persona) más un taller de cierre, acumulando desde el segundo semestre de 2009: 3 talleres grupales y 6 sesiones individuales de coaching.

En función de los resultados promedio de la segunda ronda de evaluaciones 360º, el equipo de proyecto seleccionó para el segundo semestre de 2010 la realización de un taller a cargo de la Dra. Lilian Lafón sobre "Comunicación efectiva y relaciones interpersonales" que se realizó en el mes de octubre y que se continuará en los primeros días de diciembre.

En este taller participaron además los/las Subgerentes/as de las tres Unidades, por lo que las actividades de desarrollo están alcanzando en este momento alrededor de 35 personas del nivel gerencial.

Está previsto para el mes de marzo/2011 continuar con las actividades de desarrollo para este grupo de personas, con un taller que se encuentra en etapa de diseño.

2011

Mientras el proyecto general de UTE va avanzando y en tanto exista espacio para abarcar en 2011 al nivel de Jefes/as de Departamento y Coordinadores/as, esa sería nuestra nueva meta, para que TEL, DPE y TRA puedan beneficiarse de esta metodología y ganar en cultura relacionada con el enfoque a competencias.

Nuestra disposición es a contribuir en lo que sea posible con la experiencia que hemos adquirido para el desarrollo e implantación de esta metodología en UTE, con la expectativa de encontrar cuál puede ser el rol de nuestro equipo cuando llegue el momento de alinearnos al proyecto general.

Vemos en el trabajo que estamos haciendo algo muy gratificante y en el proyecto de UTE de aplicar un enfoque a la gestión por competencias algo muy potente y beneficioso.

Equipo de Proyecto:
Nina Griño (TEL), Gabriela Morales (EYP), Carol Weigle (EST), Fernanda Marra (TRA), Fredy Sánchez (PEE), Enzo Coppes (DNC), Eduardo Ríos (ODT), Moraima Quintana y Robinson Rodríguez (GST), Gabriela Pereira y Esteban Mello (RRHH, equipo técnico), Julián Malcon (PRO y EDP, responsable del proyecto)

Modificaciones en los Viáticos Nacionales

Con fechas 12 de octubre y 16 de noviembre se firmaron dos Actas de Entendimiento entre UTE y AUTE, aprobadas por R10.-1408 y R10.-1613. En las mismas se establecen algunas modificaciones a la cláusula 20 (Viáticos) del Convenio Laboral UTE-AUTE y se acuerda que en un plazo de seis meses el sistema de liquidación de viáticos estará sujeto a revisión.

¿Quiénes pueden optar entre viáticos o cuenta de gastos?

- Los funcionarios registrados en la categoría retributiva 14 (grado 9) y superiores, y hasta subgerentes inclusive, podrán optar por el sistema de viático por comisión de trabajo o por el pago de cuenta de gastos.
- Al personal que se registre en puestos de Gerente de Sector o superior, se le aplicará exclusivamente el sistema de cuenta de gastos.
- Al personal que se registre en una categoría retributiva inferior a la 14, se le aplicará exclusivamente el sistema de viático por comisión de trabajo.

Valor del viático a partir del 12 de octubre 2010:

100%	$1.257,00 nominales
80%	$1.005,60 nominales
40%	$ 502,80 nominales

¿Qué se entiende por período representativo de asignación diaria?

Existen dos tipos distintos de período representativo de asignación diaria:

a) El día calendario de 0 a 24 hs,

b) Al lapso de más de 8 hs. computadas ininterrumpidamente entre dos días calendario consecutivos, siempre que en alguno de éstos no se hubieren registrado más de 8 horas.

Esto significa que:

- si una comisión se desarrolla de un día para el otro,
- y en el primer o en el segundo día (o en ambos) la comisión no supera las 8 horas,
- entonces se suman las horas de los dos días para determinar el porcentaje de liquidación.

De acuerdo a la cantidad de horas de comisión dentro de cada período representativo de asignación diaria, corresponde el siguiente porcentaje de liquidación:

- Hasta 8 (ocho) horas, no se generan viáticos.
- Más de 8 (ocho) y hasta 16 (dieciséis) horas, se genera el 40% (cuarenta por ciento) de asignación diaria.
- Más de 16 (dieciséis) y hasta 23 (veintitrés) horas, se genera el 80% de asignación diaria.
- Más de 23 (veintitrés) horas, generan el 100% de asignación diaria.

¿Cómo se calcula el cambio de escala?

Cuando se concurra en comisión con viático a una misma localidad, pernoctando en la misma, los primeros catorce períodos representativos de asignación diaria se pagarán al 100% del valor del viático.
A partir del decimoquinto, el 80% del valor del viático.
Es de destacar que se cambió el criterio de los días corridos por el de la cantidad de días de viático efectivamente generados.

Ejemplos

1. Si se concurre semanalmente a una localidad de lunes a viernes, regresando a la localidad de origen los fines de semana - con el criterio de días efectivamente generados - recién el *viernes de la tercera semana* se pasará a segunda escala.

2. Si se concurre a una localidad de lunes a sábados, regresando a la localidad de origen el domingo - con el criterio de días efectivamente generados - recién el miércoles *de la tercera semana* se pasará a segunda escala.

Retribuciones y Beneficios Sociales
Adm. de RRHH - HUM

X CONVENCIÓN COMERCIAL

18 Y 19 NOVIEMBRE 2010

Los días 18 y 19 de noviembre celebramos la X Convención Comercial en el Parque de Vacaciones de UTE.

Cumplir 10 años celebrando la Convención Comercial en el año 2010 es para nosotros un hito, por eso el primer objetivo fue contar con la presencia de la mayor cantidad de funcionarios comerciales e invitados posible, objetivo que cumplimos con éxito ya que alcanzamos un nivel de asistencia record en los últimos años.

El segundo objetivo fijado fue que los asistentes ampliaran su información sobre algunos de los proyectos importantes que se están desarrollando en la empresa en general y en Comercial en particular.

En tal sentido, se invitó a exponer a representantes de los equipos que lideran Bambú y Equidad de Género, ambos proyectos con significativa repercusión a nivel de todas las Unidades de UTE por el grado de expectativas que despiertan en los funcionarios. Ambas ponencias fueron bien recibidas por los participantes, interesados en conocer qué se ha logrado a la fecha y hacia dónde se transitará en el corto y mediano plazo.

En relación a la actividad comercial, las presentaciones se concentraron en un resumen de los logros 2010, la planificación de corto y mediano plazo, el asesoramiento a clientes, particularmente en tarifas y microgeneración, los procesos comerciales, los proyectos de CONEX y Eficiencia Energética, así como los productos y servicios lanzados y próximos a lanzar al mercado.

Teniendo en cuenta que el año 2011 será muy significativo para la actividad comercial porque se implantará el nuevo sistema comercial, se dedicó un espacio importante para que los responsables del equipo de Proyecto Renov@ presentaran los avances en los diferentes módulos del nuevo sistema, dando lugar incluso a una representación divertida de cómo se llevará a cabo la actividad en el futuro, en base a la utilización de toda la potencialidad que el nuevo software permite. Una de las dinámicas fue que se aprovechó la instancia de la X Convención para dar nombre definitivo al nuevo sistema, realizando una encuesta a nivel de todos los participantes de Comercial en el evento. Si bien se manejaron 3 nombres alternativos, los funcionarios comerciales, futuros usuarios del sistema, optaron por nominar al nuevo software con el nombre que ha identificado al proyecto, lo que significa que en 2011 nacerá el SISTEMA COMERCIAL RENOV@.

Un capítulo especial se dedicó a la exposición de los logros alcanzados a nivel de la encuesta CIER, destacando que UTE logró el 3er puesto a nivel de las empresas de la región y Uruguay alcanzó el 1er puesto a nivel país entre todos los participantes de dicha encuesta. Este logro debe constituirse en un estímulo para afianzar el trabajo realizado y potenciar la mejora continua. En este marco, procurando aprender cada día de las empresas de la región integrantes de la CIER que llevan adelante las mejores prácticas, se contó también con la presencia de Bruno Seidal Arango, directivo de CHEC, empresa perteneciente al grupo Empresas Públicas de Medellín, que nos ofreció una excelente presentación sobre la realidad y las soluciones alcanzadas por su empresa en lo relativo a la actividad comercial, destacándose la reducción de pérdidas no técnicas y responsabilidad social.

Contamos como es habitual con una presentación de los resultados alcanzados en el 2010 por la Gerencia de Área DIS y sus planes para el 2011, así como con un emotivo video de las acciones solidarias del grupo de Gente Amiga llevadas a cabo durante el 2010. El objetivo además es aprovechar la instancia para colaborar con donaciones y rifas para recaudar fondos que financien dichas acciones solidarias, este año se rifaron varias camisetas con frases recordatorias de momentos del Mundial de Fútbol Sudáfrica 2010, donde el desempeño de La Celeste nos llenó de alegría y orgullo, y debe servirnos al Equipo Comercial como ejemplo de actitud y garra.

En la tarde del jueves se desarrollaron actividades deportivas y recreativas entre los asistentes, retomadas después de la cena en base a una serie de propuestas para los diferentes grupos formados. Estas actividades son esperadas y bienvenidas por los participantes, dado que la

Convención Comercial es una instancia para reencontrarnos entre compañeros en un entorno inmejorable, que nos permite compartir las

experiencias vividas y disfrutar de cada una de las actividades propuestas, en un marco de alegría y camaradería.

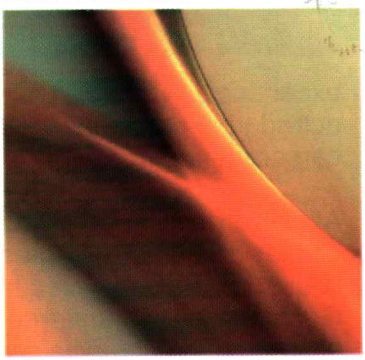
Al cierre de la X Convención Comercial se contó con las palabras de representantes de AUTE, así como con la presencia y las palabras del Director Gerardo Rey, además de las palabras recibidas en la video conferencia desarrollada el jueves con Asunción del Paraguay (Reunión de Altos Ejecutivos de la CIER) de parte del Cr Alejandro Perroni, el Ing Héctor González y el Presidente del Directorio de UTE, Ing Gonzalo Casaravilla.

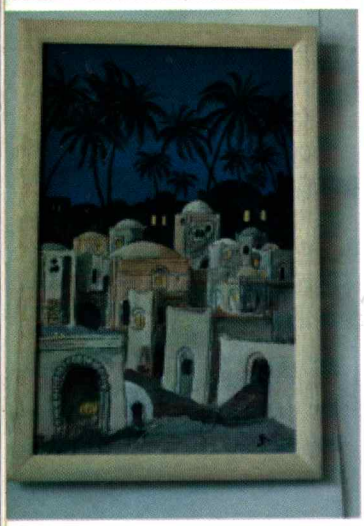
Finalmente, se procedió al reconocimiento de los funcionarios que se destacaron por su gestión en el 2010, premiando en ellos el trabajo constante y el permanente espíritu de superación y cumplimiento de metas que caracteriza a todos los funcionarios de Comercial.

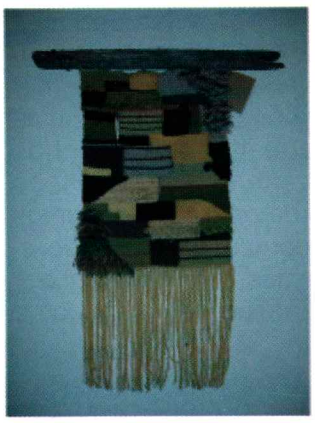
La Gerencia Comercial agradece a los participantes por su concurrencia y, especialmente, a los compañeros que en esta oportunidad se quedaron en su lugar de trabajo, cumpliendo con las funciones cotidianas para mantener el servicio comercial.

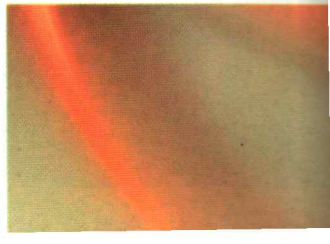
Les deseamos a todos una Muy Feliz Navidad y un Próspero 2011, que esperamos nos encuentre unidos para afrontar con éxito los desafíos que se nos presenten.

Área Comercial









"El arte es el hombre a

¡GRACIAS!... es una expres
que realmente sentimos los
15 AÑOS hemos participad
de capacitación Técnica, "L
mente lo nombramos.
Son tantos los sentimien
palabras la emoción... pue
llevamos guardados muy ce
A través de estos 15 AÑOS
otros, a la persona, al art
todos juntos.
Virtud , disposición , habili
prendido en estos 15 AÑO
creación que expresa senti
belleza y estética, utiliz
sonidos, movimientos...
Estas 15 MUESTRAS ARTÍST
NUESTRAS, son la suma co
mos LA FAMILIA DE UTE.
La MUESTRA ARTÍSTICA ES:

FR
FR
FR
FR

¡D

la natural

Vincent Van Gogh

no sabemos si refleja lo
rios de UTE que durante
estra anual en el Centro
n", como todos habitual-

es difícil expresar en
chos los recuerdos que
ocasión.
os descubierto unos a
os aprendido a crecer

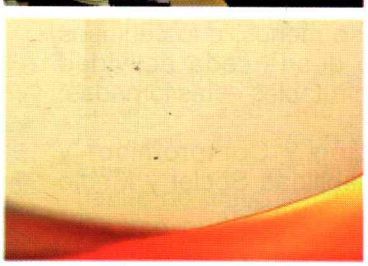
hacer algo, nos han sor-
E entendido como toda
n patrones culturales de
mas, colores, palabras,

son tuyas ni mías, SON
e todos los que integra-

N LUGAR
NA HISTORIA
N LLAMADO
NA ENTREGA.

GUIRLA CULTIVANDO!

r Lozano
es - Uruguay



Jornadas 2010 de SIS

El 14 y 15 de octubre pasados, realizamos en el Parque de Vacaciones, las jornadas anuales de la División Sistemas de Información (SIS). Éstas son instancias de integración y comunicación esenciales para la gestión de SIS. Fueron dos días de trabajo en un ambiente distendido e integrador, fuera de nuestra operativa cotidiana.

La agenda del primer día estuvo centrada en la presentación de Proyectos Internos a SIS, charlas de actualización tecnológica y actividades de integración. El segundo día, compartimos aspectos de Equidad de Género, avances de BAMBU, la situación de los principales proyectos estratégicos en los que SIS está participando, y el enfoque y la visión desde la Dirección. Uno de los hitos más trascendentes de las Jornadas, fue la cálida y emocionada despedida del Gerente General, Cr. Alejandro Perroni.

Las Jornadas son instancias que nos fortalecen, nos permiten renovar nuestro compromiso de contribuir al crecimiento de nuestra Organización y de nuestra Empresa. Fortalecen el sentir que trabajar en UTE es un privilegio y una responsabilidad.

Nuestro agradecimiento a:

- Ricardo Marrero, Noelia Abreu, José Caram, Frederick Consolandich y Maribel Masullo, quienes nos apoyaron en la presentación de los proyectos estratégicos en los que trabajamos codo a codo;
- Clara Brianthe y Enrique Lorenzo, que nos hablaron de Equidad de Género;
- Mario Passini que nos comentó los avances del Proyecto Bambú;
- los invitados, por compartir este evento;
- la Dirección por acompañarnos y apoyarnos
- el Parque de Vacaciones como anfitrión.
- Y por ultimo y no por eso menos, a los equipos de SIS que apoyando desde cada actividad hicieron posible y tan disfrutables estas jornadas:
  - CyC (Comunicación y Compromiso) y RESMA (Responsabilidad Social y Medio Ambiente) en la organización
  - los que asistieron
  - los que permanecieron en Montevideo
  - los que prepararon las presentaciones
  - los músicos
  - los actores

Una particularidad de este año, fue que el espectáculo después de la cena estuvo a cargo de los propios integrantes de SIS, protagonizando una obra teatral y un show musical.

Entretelones de la Obra de Teatro.

Finalizando la cena y pocos minutos antes de empezar la actuación, los que estábamos en la mesa de los "actores", teníamos todo tipo de ideas dándonos vueltas en la cabeza: "¿y si me olvido?", "¿y si no se escucha?", "¿y si no se ríe nadie?". Ninguno decía mucho y las caras decían todo.

Nos pareció importante contarles aquí lo que no se vio; cómo terminamos metidos a actores, guionistas, escenógrafos, vestuaristas y utileros; y qué cosas, aparte de la enorme satisfacción nuestra al recibir las cálidas felicitaciones del público, nos sorprendieron, nos motivaron y alegraron.

Orígenes

La obra teatral surgió en uno de los talleres sobre los "Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva", de Stephen Covey, llevados adelante por Inés Methol. En una de sus dinámicas de roles, el talento actoral de algunos dio pie a la propuesta de llevar los siete hábitos a las jornadas.
Fue así que se conformó un grupo inicial para esbozar los primeros lineamientos del libreto y dar forma a la propuesta.

La Obra

La obra fue una humorada donde el propio Stephen Covey, fue recorriendo cada uno de los hábitos, los cuales el resto del elenco pretendía ejemplificar con sketches, que, para desgracia del afamado consultor, resultaban ser bastante contradictorios a su prédica, satirizando situaciones propias del quehacer de la División.

Los días previos

No fue fácil montar todo el espectáculo. Con el poco tiempo que podíamos dedicarle, el grupo inicial sentó las bases y poco a poco otras personas de diversos equipos fueron integrándose aportando su creatividad y haciéndose cargo de los distintos papeles del argumento. Todo desarrollado en el máximo hermetismo posible, ya que la única difusión que había no especificaba sobre qué trataría la obra.

La previa se extendió hasta el primer día de las jornadas, donde durante toda la tarde estuvimos repasando, ajustando detalles y, en cierto modo, evitando presiones.

El secreto

Llegaron las Jornadas. Con la excusa de la falta de tiempo, la charla sobre los "7 Hábitos de Covey", que hicimos agendar para la mañana, la pospusimos para la cena, y nadie entendía nada. ¿Una charla en la cena? Cuando pensamos en hacerlo de ese modo, "engañando" a la gente, nunca imaginamos el efecto que iba a tener. Así es que luego nos enteramos que hubo algún que otro esfuerzo intentando desestimular a Inés para que suspendiera la charla. Cuando empezó, muy formal, con presentaciones y videos sobre Covey, las caras del público iban desde el asombro hasta el enojo, pasando por el descreimiento. Los que sabíamos cómo venía la mano, nos reíamos lo más disimuladamente que podíamos. Cuando alguno -esto no es chiste- ya dudaba si vendría el Covey de verdad, apareció nuestro Covey casero y... bueno, lo que sucedió después lo dejamos a los comentarios.

Elenco (por orden de aparición)
Inés Methol: Expositora Empecinada/Gerente
Alejandro Caulin: Stephen Covey
Mauricio Ronqui: Víctor "Victorio" (Asistente)
Javier Cabrera: Operador CPD/Alumno Covey/Gestor del Cambio
Martha Uhlig: Cadete
Marcelo Rodríguez: Leo (operador CAU)/Responsable de Proyecto
Laura Bottazzi: Lu (usuaria CAU)
Daniel Alvarado: Participante del Público/Gestor del Cambio
Gabriela Pastorino: Gestora del Cambio/Visitante
Anselmo Martínez: SIO
Ariel Ramos: Paciente
José Espina: Entrevistador CAU
Rafael Mahy: Entrevistad@

Logros

La obra resultó un éxito rotundo, con aclamación de pie por parte del público, que no dudó en acercarse a felicitarnos y comentar lo buena que había estado. Aún personas con las que no teníamos trato ni conocimiento tuvieron la deferencia de llegar hasta nosotros para manifestarnos su beneplácito. Pero más allá del regocijo personal por tal distinción, y dejando de lado el logro específico del esparcimiento posterior a la cena, esta iniciativa nos reportó más cosas.

Resultó increíble constatar cómo con empeño, unión y creatividad, a pesar de la escasez de recursos, de tiempo y la inexperiencia, se sacó adelante el proyecto. Tal vez sea muy pretencioso hablar de una total sinergia, pero sin dudas mucho de eso hubo y es una experiencia, de alguna manera, trasladable a todo emprendimiento: cuando hay ganas, tesón y alegría, se puede.

Por otro lado, durante la preparación, pudimos estrechar lazos con compañeros con los que no teníamos un mayor trato previo. Distancia que se acortó de inmediato posibilitando que conociéramos muchos aspectos hasta ese momento ignorados de varios: su sentido del humor, talento, desinhibición, capacidad de organización, liderazgo, etc. dejándonos una sensación general de "grata sorpresa" promoviendo la reflexión de que en el día a día, trabajamos con gente que es capaz de asombrarnos.

Y por supuesto, nos divertimos muchísimo!!

Y tocó "la Próxima sale..."

Fría mañana del 19 de septiembre, nos convocan para crear un espectáculo musical...

Enseguida nos juntamos los más cercanos, dejando a antiguos rockeros de lado, por un tema meramente de cercanía laboral y prefiriendo empezar a construir un show mediático, rockero y pretencioso. Comenzamos a ensayar de inmediato, proponiendo temas como "la ventanita", "mujer amante" y otros tantos que pasaron un riguroso filtro de calidad. Luego de días de hacer sonar todo sin sentido y hacer mucho ruido se vislumbró lo que iba a ser el "set list". Tomamos en serio la tarea y comenzamos los ensayos de más de 21 temas en menos de un mes, tarea difícil si lo mezclamos con las tareas cotidianas, familiares que todos tenemos, hijos, esposas, ex esposas, novias etc. Las horas de ensayo eran muchas y en repeticiones de hasta 4 veces por semana, incluidos sábados eso sí, con asado de por medio seguro, todo transcurría con calma, las canciones se iban amoldando y todo parecía encajar.

Octubre 13

Llegamos al Parque de Vacaciones, nuestro futuro escenario, con todas nuestras guitarras, velas, indumentaria acorde a la ocasión, decoración de fondo y un gran despliegue de efectos visuales. Faltó la pirotecnia, también lo pensamos, pero estábamos en duda que el parque tuviera detector de humo y terminara todo el mundo mojado. Como toda banda teníamos nuestra camioneta, y un manager que nos apoyaba en todo. No nos faltaba nada, hasta teníamos fans, sin haber tocado!

Octubre 13: 15:00hs

Prueba de sonido etapa 1: La prueba de sonido, fue más que una prueba de los parlantes, fue una prueba de Temple. El sonido no sonaba, era algo raro no?, pero ciertamente, la cosa no sonaba como queríamos y como estábamos dispuestos a que todo el esfuerzo no se fuera en vano insistíamos hasta aburrir. Al final, cambiando de cajas y luego de un buen rato de pruebas, logramos sonar como debíamos. Etapa 1 superada! (o por lo menos eso pensábamos...)

Octubre 14: 20:30hs [a 120 minutos del show]

Luego de colgar una bandera de fondo, inventada de algún país que aún no existe... probar el proyector con los videos holográficos y fractales necesarios para darle un toque real al show, comenzamos la prueba de sonido parte 2. Estábamos de lo más contentos con el sonido, todo parecía ir sobre ruedas pero..., de repente PUM!! psssss.

Un gesto de rabia y de desconcierto del sonidista presente puso nuestros corazones a 120 bpm. Había pasado lo peor: las bocinas de las cajas se habían quemado... chau parlantes

[Tiempo restante para la cena: 45minutos]
Nuestras caras, gestos y temple, se quebraron como rama seca... Las caras largas sobraban, y las ganas faltaban, pero a Alejo se le prendió la lamparita!! y recurriendo a las luces de la camioneta, sorprendió al sonidista y a la banda logrando cambiar los fusibles en ese momento y volviendo los parlantes y el sonido al estado normal! Ahí ciertamente nos volvió el alma al cuerpo y pudimos irnos a la habitación sólo con los nervios de que en 2 horas estaríamos tocando frente a tanta gente.

Luego de ver la obra teatral, nos fuimos a la habitación, nos maquillaron dos compañeras, nos pusimos unas pelucas, indumentaria rockera, galeras, lentes y hasta tatuajes de henna en varios lados del cuerpo.

Y salimos al escenario con velas encendidas: Marcelo Gardella (guitarra y voz), Milton Di Pascua (guitarra y voz), Sebastián Núñez (guitarra y coros) y Alejandro Camejo (manager, rrpp y Mc Guiver)

Y llegó la hora
El show comenzó tímidamente con una versión acústica de "Nothing else matters" de Metálica y continuó con una seguidilla de temas tranquilos y no tanto como "Al vacío" de NTVG y una versión acústica del tema del Mundial. Recorrimos diversos rubros musicales hasta tocar unos 17 temas y luego un final a puro baile con la gente cantando y bailando. El show duró 1h 30 aproximadamente y disfrutamos mucho de hacerlo. Los agradecimientos y felicitaciones fueron llegando como un torbellino apenas bajamos del escenario.

Gracias a nuestros compañero que siempre nos hacen el aguante.

Gracias por la oportunidad de mostrar un poco nuestra "otra" cara, y lo que sabemos hacer aparte de teclear todo el día !!

Como dato positivo, la banda "La Próxima Sale" continúa ensayando, incorporando temas nuevos y tocando en fiestas y cumpleaños.

¡Somos 3 amigos que aún no llegamos a nuestro techo! ¡Hasta tenemos club de fans en facebook! - Busca - Club de fans de "la próxima sale"

"La próxima", seguro que sale!!

D +

- Tener un grupo de teatro y otro de música en tu empresa.
- Que la barbacoa de tu casa esté a la sombra de un tilo.
- Que a tus reuniones sociales asistan gerentes, mandos medios y algún proletario.
- Tener una colección "vintage" de controles remotos.
- Redactar artículos para revistas.

D -

- Comprar un varietal malbec sólo porque no había "faisán" de litro y medio.
- Comentar que el kilo de morrones vale más que el kilo de lomo.
- Decir a todos los comensales "nos quedamos cortos de cerveza".
- No atender la parrilla por hacer authoring desde tu blackberry.
- Confundir un riñoncito de cordero con un testículo de toro.

RECURSOS HUMANOS:
Un nuevo Encuentro para seguir avanzando

El 24 de noviembre pasado se realizó en la Casa de Campo "Naranjo Amargo" el Encuentro 2010 de Recursos Humanos.

El objetivo fue compartir lo realizado en el año, trabajar en la revisión de nuestra Misión y Visión en una nueva instancia de integración.

La apertura del Encuentro estuvo a cargo de la Gerenta de División, Liliana Rodríguez quien expuso sobre la evaluación de la Gestión 2010 y la proyección de los principales lineamientos para 2011.

A continuación Inés Methol (SIS) y Ma. del Rosario Trigo (HUM) nos introdujeron en los aspectos conceptuales que enmarcan los conceptos de: Visión, Misión, Principios y Valores; sobre los que posteriormente se realizaron talleres buscando actualizar los enunciados establecidos desde tiempo atrás para la División, en pro de su alineamiento con las actuales estrategias de la Empresa.

La actividad fue muy fructífera pues en todo momento pudimos comprobar el grado de involucramiento, las ganas de hacer, de actualizar conceptos, lo que quedó ampliamente reflejado cuando cada grupo expuso las conclusiones a las que había arribado.

Uno de los momentos más emotivos compartidos fueron los reconocimientos realizados.

En primera instancia al grupo de Becarios que nos acompañó durante dos años y cuyas becas finalizan en diciembre de este año.

En segundo lugar se entregó el diploma a los participantes del Curso de Especialización en Recursos Humanos. Esta actividad que demandó un gran esfuerzo a participantes e instructores, fue considerada prioritaria para este año ya que surgió como un tema pendiente para todos durante el Encuentro 2009. Durante las clases se recibieron conocimientos teóricos de la Disciplina que regula los aspectos de la Gestión Humana así como sobre las diferentes actividades que se realizan en HUM. Manifestado tanto en las evaluaciones y en los diferentes talleres así como entre compañeros del trabajo diario, esta actividad contribuyó además a afianzar y profundizar los vínculos personales entre los participantes.

Finalizada la instancia de reconocimiento compartimos un video emotivo y divertido. Mediante imágenes nos reconocimos cada uno de nosotros en el día a día de este año que ya finaliza.

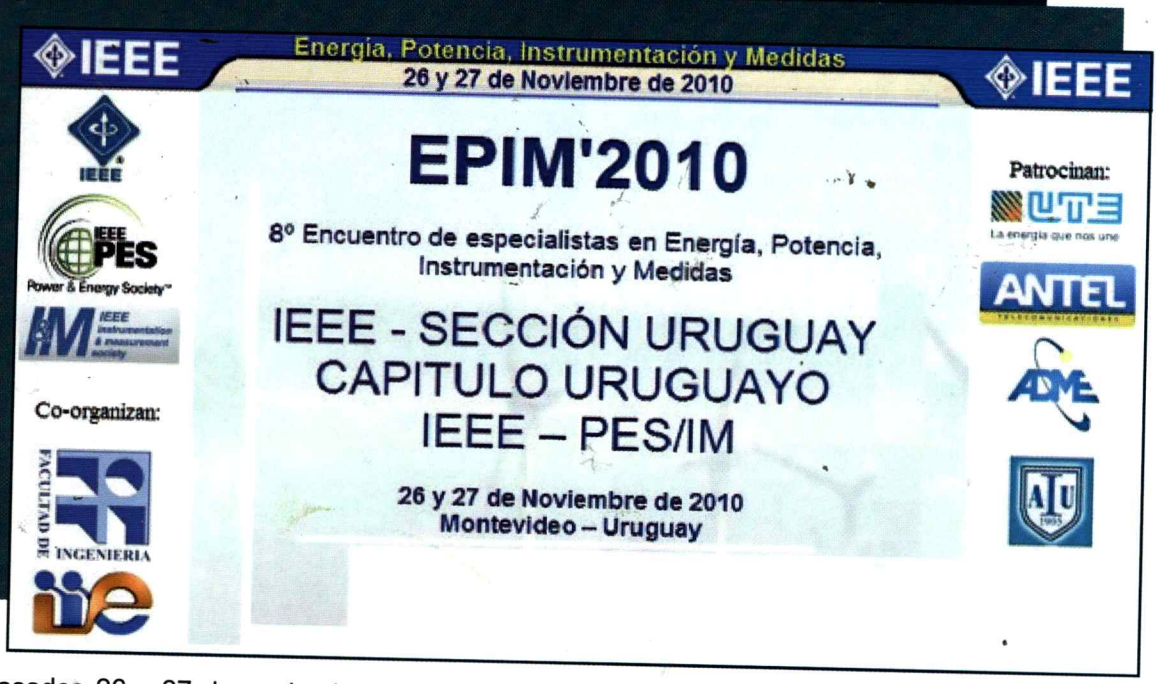
Contamos también con un Expositor del exterior el Dr. Ricardo Mayer, quien mediante actividades participativas nos permitió reflexionar sobre la importancia de tener actitudes positivas para enfrentar las situaciones que se puedan presentar, no solo a nivel laboral, sino también a nivel personal.

No faltaron los momentos ricos donde compartimos desayuno y almuerzo distendidos, disfrutamos del aire y del sol, pero no dejamos de hacer ejercicio y como broche final tomamos nuestra "Segunda clase de Salsa".

Si bien es cierto que el sol brillante, las instalaciones y el entorno colaboraron debemos resaltar la buena actitud y participación demostrada por todos los asistentes.

Sin duda esta Jornada nos mostró que trabajando juntos, comprometiéndonos con los nuevos desafíos que se avecinan y teniendo un mismo objetivo, es posible obtener excelentes resultados.

División Recursos Humanos



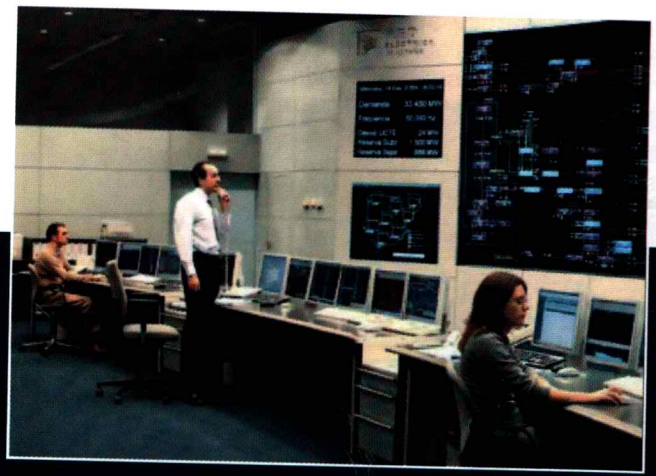
Los pasados 26 y 27 de noviembre, en la Sala de Convenciones ubicada en la Torre de Antel, se llevó a cabo el Octavo Encuentro de Especialistas en Energía, Potencia, Instrumentación y Medidas. Un evento convocado por la Sección Uruguay del IEEE (Instituto de Ingenieros Eléctricos y Electrónicos Sección de Uruguay), y organizado por el Instituido de Ingeniería Eléctrica de la Facultad de Ingeniería de la UdelaR (Universidad de la República), UTE, ANTEL y ADME (Administración del Mercado Eléctrico).

El evento contó con la presencia de más de 200 asistentes, más de la mitad eran compañeros de UTE, los que también en mayoría presentaron trabajos escritos. En el llamado de presentación de trabajos se recibieron cincuenta, de los cuales 41 formaron parte del encuentro.

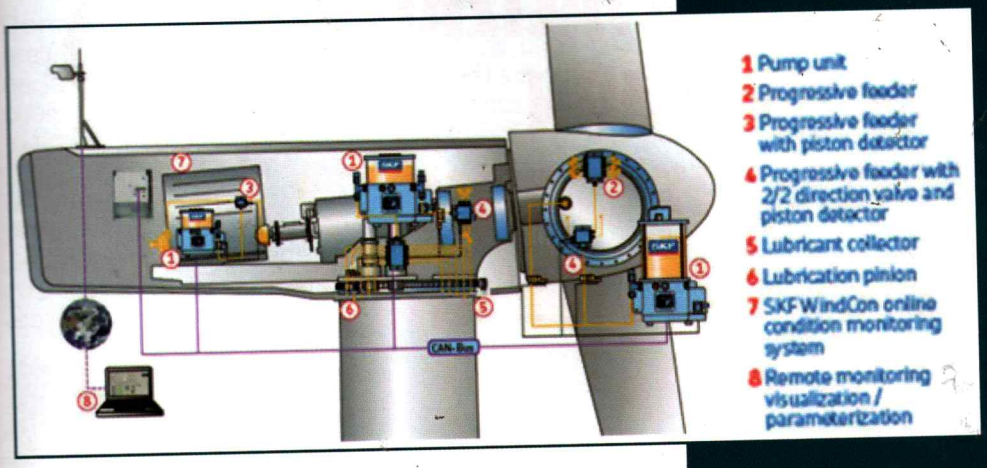
El evento comenzó con una palabras del Ingeniero Juan Carlos Míguez, miembro Senior de IEEE, quien ha sido pionero en la formación de la sección uruguaya del IEEE en 1989, así como de los encuentros EPIM.

Posteriormente el Ingeniero Gonzalo Casaravilla, actual Presidente de UTE, presentó el Plan de Inversiones para el quinquenio. Para finalizar el primer bloque, presentación general del panorama energético en Uruguay a cargo del Dr. Ramón Méndez Galain.

La sesión plenaria (con todos los participantes en una sola sala), fue dedicada a la energía eólica, con una charla del especialista español Alberto Gil Martínez del Centro de Control Eléctrico (equivalente a nuestro Despacho de Carga) de la empresa Red Eléctrica de España, empresa que opera casi el 100% de la red de transmisión y distribución en España.



El día 27, la sesión plenaria comenzó con una presentación técnico comercial de SKF, fabricante de rodamientos y equipamiento de mantenimiento conocido como "Monitoreo de Condición". La presentación estuvo a cargo de Ricardo Amaral gerente del Segmento Energía de SKF Brasil, quien presentó la aplicación de sistemas de monitoreo de mantenimiento al caso particular de turbinas hidráulicas y eólicas.



Los trabajos técnicos expuestos, previamente evaluados por un comité técnico, fueron de muy buen nivel. Casi la totalidad de los mismos comprendieron temas de actualidad de la energía eléctrica en Uruguay. Destacamos la presentación de ocho trabajos sobre energía eólica, y cuatro sobre eficiencia energética y renovables.

Durante los "coffe breaks" y la cena del 26 a la noche, cena de camaradería a la que estaban invitados todos los participantes, asistentes, autores e invitados, se vivieron momentos de fraternidad y compañerismo, de los que pocas oportunidades hay en nuestro país a nivel técnico, y en tan elevado número de participantes del ramo energético y eléctrico en particular.

Los trabajos completos de los eventos EPIM 2005, 2008 y 2010 son de libre acceso, y pueden ser descargados desde la página
web: http://iie.fing.edu.uy/epim2010/
(para los eventos anteriores cambiar 2010 por 2005 o 2008).

Ing. Pablo Thomasset
IEEE Senior Member

RESCATE, DIGITALIZACIÓN Y CONSERVACIÓN DE PLACAS DE VIDRIO EN EL ARCHIVO DE IMÁGENES DE SECRETARIA GENERAL

El Archivo de Imágenes de Secretaría General, es lugar habitual de prácticas curriculares para estudiantes de la carrera de archivología. En esta oportunidad fue elegido para elaborar el proyecto final para recibir el título de archivólogo por las bachilleres Alejandra Gamas y Noel Perdomo, quienes con gran dedicación trabajaron entre los meses de abril - noviembre de 2010 en el rescate de 362 placas de vidrio (donadas al Archivo por el Laboratorio de UTE a través de Sergio Téliz), con el objetivo de poner en valor parte de la historia de UTE contenida en las imágenes de las placas e incrementar el acervo existente en ARIMUTE.

Los resultados del rescate son la limpieza, la restauración de la colección y la confección de embalajes. La elaboración de un Inventario Somero como primer acercamiento al acervo, un análisis cuanti - cualitativo, la digitalización de las imágenes y su proceso descriptivo (según las Normas Internacionales de Descripción Archivísticas (ISAD (G)), para posibilitar el ingreso a la Base de Datos y facilitar el acceso a todos los funcionarios a través de Intranet.

Mesa de trabajo

Los pasos que se siguieron fueron primero retirar las placas de la caja original (se fue haciendo caja por caja), se separaron las placas que estaban quebradas para hacerles luego la restauración correspondiente, dejando en su lugar un marcador con los datos de las mismas.

Limpieza de placas

Se realizó una limpieza mecánica individual con el cepillo y con la pera de goma tanto del lado de la emulsión como del lado del vidrio. Luego sobre el vidrio se pasó un algodón humedecido con alcohol isopropílico para quitar la suciedad pegada y los hongos (los movimientos deben ser circulares), con los hisopos se limpiaron las partes más adheridas y los bordes que no tenían emulsión.

El papel tisú se utilizó para retirar del vidrio los restos de alcohol y suciedad. Ninguna de las placas tenía adherida cinta o algún tipo de material que dificultara su limpieza.

Limpieza de placas

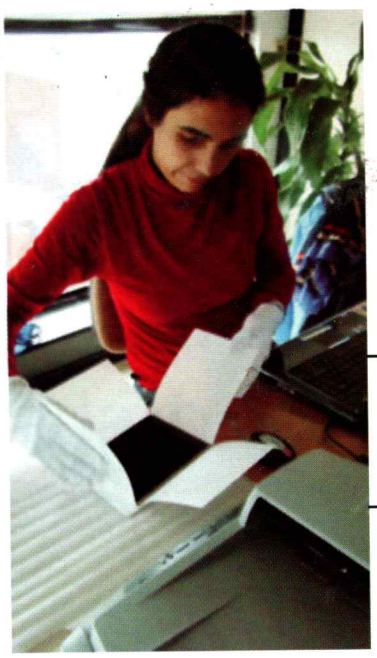
Durante esta etapa se realizó un diagnóstico preliminar del estado de conservación de cada una de las placas para poder hacer el análisis cuanti - cualitativo, se restauraron las deterioradas y se fue realizando el Inventario Somero.

Durante esta etapa se realizó un diagnóstico preliminar del estado de conservación de cada una de las placas para poder hacer el análisis cuanti - cualitativo, se restauraron las deterioradas y se fue realizando el Inventario Somero.

Placa rota

Restauración

Restaurada



Se confeccionaron sobres de cuatro solapas a la medida de cada placa, con papel neutro.

Luego fueron almacenadas verticalmente dentro de cajas de acrílico para su mejor conservación. En la pestaña de los separadores se escribió el número que se usó para identificar cada caja donde estaban depositadas originariamente las placas, respetando así el principio de procedencia y el de orden original

Finalmente, el proceso de digitalización se lleva a cabo para evitar la manipulación del original y facilitar la difusión de las imágenes.

En próxima entrega, profundizaremos en la tarea de digitalización de estas imágenes.

Para visualizar las imágenes digitalizadas ingrese a : **http://intranet/Areasecretaria/ArchivoImagenes/Fotos/Foto000.asp**

NOTA: *Agradecemos a las bachilleres Alejandra Gamas y Noel Perdomo por interesarse y confiar en el acervo de nuestro archivo como base para su proyecto y por el producto de calidad que obtuvieron.*

Archivo de Imágenes
Secretaría General

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD:
ENCUESTAS

En el marco del Sistema de Gestión de Calidad y con la finalidad de aplicar un proceso de mejora continua, a partir del año 2009 se comenzaron a realizar a través del personal de la Gerencia Encuestas a nuestros clientes.

El objetivo de las mismas es medir la satisfacción de los clientes, en el entendido que el resultado redundará en un beneficio mutuo, detectando oportunidades de mejora.

La primera encuesta realizada en el mes de septiembre del pasado año estuvo dirigida a niveles gerenciales, recibiéndose aportes muy valiosos que además de fortalecer la comunicación fluida que queremos mantener, permitió retroalimentación, la que fue volcada en nuestros planes ejecutados durante el 2010.

De las acciones instrumentadas a partir de esa primera Encuesta, queremos destacar las siguientes:

1) Fortalecimiento de las reuniones cuatrimestrales de coordinación donde se tratan los temas estratégicos con la Alta Gerencia.
2) Sistematización en la realización de reuniones mensuales operativas, con cada una de las diferentes áreas, para coordinación de la ejecución de las directrices.
3) Elaboración de una Biblioteca de Pliegos, la que se encuentra ya disponible en nuestro sitio de Intranet (ver en: La Empresa - Recursos y Negocios Conexos - ABA - Biblioteca de Pliegos).
4) Realización de charlas informativas sobre los procesos de contratación, normativa vigente y herramientas de gestión, en las cuales participaron 300 personas.

En septiembre de 2010 se realizó la segunda encuesta, que en esta oportunidad estuvo dirigida a niveles gerenciales y operativos, resultando nuevamente muy valiosa en comentarios y aportes, los que serán volcados a nuestros planes para el año 2011.

Agradecemos a todos los encuestados por la colaboración brindada y los aportes recibidos, que sin duda se traducirán en mejores resultados para todos.

G.D. Abastecimientos

ADICCIONES:
Una mirada psicológica

Un problema multicausal y de abordaje multidisciplinario. La Organización Mundial de la Salud define a la adicción como una enfermedad crónica progresiva, y de no detenerse a tiempo, terminal.

Las adicciones, traídas a discusión pública a menudo por diferentes eventos (accidentes de tránsito, robos por personas con consumo problemático, legalización o no de ciertas drogas para intentar detener el consumo de otras) es un tema sumamente complejo y que exige un abordaje particular para cada caso, cada persona requiere un tratamiento específico para su problemática. No hay dos personas cuya problemáticas sea igual, aunque la droga consumida sea la misma.

Primero, cuando hablamos de drogas no hacemos la distinción entre legales e ilegales, porque en definitiva todas ellas producen daños para la salud. Definir una droga como legal (es el caso del tabaco y el alcohol) puede hacer que ésta sea "permitida" por la propia persona, lo que implica tener un consumo basándose en un cierto *no daño*, que en definitiva no es tal.

NO existen drogas inofensivas

Segundo, cuando se habla de adicción se debe explorar en primer término la relación de la persona con la sustancia, sea cuál sea ésta, tratando de establecer un diagnóstico diferencial, que determine si no está inserta sobre una patología psiquiátrica de base, lo que haría cambiar el tratamiento individual, y seguramente el pronóstico.

Vínculos y relaciones

El establecer el tipo de vínculo de la persona con una sustancia, es vital para saber qué lugar ocupa dentro su vida. Se dan casos en que la/s sustancia/s ocupan el centro de la vida misma de la persona, y todo su accionar y vivenciar gira en torno a ella.

En otros casos, sustituyen afectos o personas perdidas, oficiando como supuestos amortiguados que convierten en placer algo displacentero o muy difícil de sobrellevar.

Existen además, una concepción más amplia de la adicción como tal, en la que ya no solo hay sustancias sino también actividades que se torna prioritarias dentro de la vida de la persona, convirtiéndose en adictivas. Gozan de menos popularidad, pero producen estragos a nivel familiar, laboral y social como las otras, hablamos de la ludopatía (adicción al juego) la anorexia, la bulimia, la adicción a Internet, etc.

Hay, períodos del año que reavivan heridas no cerradas (cumpleaños, fiestas, encuentros) donde se elaboran por todos nosotros ciertos tipos de balances en los que pesan los debes y haberes, lo hecho y lo por hacer, lo perdido y lo no pasible de arreglar, etc. En estos momentos las adicciones suelen tener ciertos empujes básicos, porque toman el lugar de lo elaborado, de lo perdido, o de ambos.

Modelos de consumo

Como mencionamos, en relación a las adicciones no existen reglas generales de solución, hay que mirar caso por caso. No es lo mismo un consumo de marihuana que de pasta base, y tampoco debemos quedarnos con un consumo sin saber su cantidad. Por ejemplo, el consumo de los fines de semana puede ser excesivo y el lunes posterior nada sucedió, lo que en verdad no es así porque toda sustancia deja su rastro psíquico y físico, y por acumulación de usos puede distorsionar la vida de la persona.

Los modelos con el tiempo han ido cambiando, si bien existen registros de que la adicción ya era un problema en la época egipcia donde hay escritos que hablan de ella, hoy ocurren cambios constantes y rápidos. El vino para olvidar las penas se sustituyó velozmente por momentos de placer a vivir frenéticamente, sin tapujos ni detenciones, muchas veces acompañados de un multiconsumo, como forma de evitar los signos indeseables de las sustancias. Igualmente, y esto sí no ha cambiado, el consumo sigue estrechamente ligado al placer y al displacer, es decir, una forma rápida y "eficaz" de huida ante una situación desagradable.

Factores de protección

En la edición pasada, desde un enfoque social, se detallaron.

Recordamos que son aquellos factores que contribuyen a minimizar las probabilidades de tener un consumo problemático o no deseable, que pueden ayudar a incidir en el cambio: creencia en el orden social, habilidades sociales cognitivas y emocionales, creencia en la propia autoeficacia, habilidad para adaptarse a situaciones cambiantes, orientación social positiva, aspiraciones de futuro, con proyectos de vida, resiliencia y en algunos casos religiosidad.

Entre todos ellos quisiera detenerme someramente en el concepto de resiliencia, o capacidad de un individuo para superar situaciones límite o adversas: implica la capacidad de un individuo para restablecer vínculos sociales perdidos o no fijados, que en definitiva ayudan a la persona a salir de situaciones muy problemáticas.

UTE hoy

Con tremendo esfuerzo, pero con mucho orgullo y entusiasmo emprendimos un trabajo en adicciones en distintas áreas. La preventiva, a través de talleres informativos, orientación y diálogo, que si bien alcanza a un porcentaje bajo de nuestro funcionariado activo se extiende a través de éstos hacia sus hijos.

Desde otro punto de vista y por tener un número avanzado de casos problemáticos, orientamos y si es necesario, derivamos a los lugares que consideramos adecuados para cada caso, continentando mediante seguimientos.
Esto es parte de todos, de los profesionales formados en el tema, de los agentes de salud que quieren participar y de todo aquel que quiera colaborar. Es un trabajo de mucho desgaste, pero que nos ha demostrado que se puede.

Fórmulas mágicas no hay el conocimiento del tema es el principal aliado en nuestro trabajo y en las posibles soluciones: saber qué se consume, qué daños se hace uno a sí mismo, no temer hablar del tema de frente. Es la única manera de tratar de mitigar un problema de muy difícil solución que en la actualidad es una realidad social de la cual nuestra empresa forma parte.

Historias contadas

Carlos Emilio Tacconi
el poeta "sencillo y humanísimo"

Lo recuerdo del brazo de su señora ya entrados ambos en años con el pelo blanco. Me gustaba observarlos cuando llegaban de visita a la casa de sus sobrinas. Ese día yo estaba con mi abuelo, del otro lado del cerco. El saludo cordial entre vecinos, fue el de rutina, pero algo inédito sucedió. Solemnemente fui presentada al "poeta". Carlos Emilio Tacconi, él había editado recientemente un libro que hablaba de mis ancestros ingleses radicados en el Barrio Peñarol. Para una niña la palabra "poeta" sonaba extraña, extendí mi mano para el saludo; ya que las flores del jardín no permitian otro acercamiento y la pregunta surgió rauda ¿Qué es poeta?. El sonrió y hurgando entre sus ropas extrajo una tarjeta con una de sus poesías, la cual antes de entregármela, dedicó con su firma *Carlos Emilio Tacconi...*

Manos Ásperas

Tengo las manos ásperas, pero hay pan en mi mesa.
Tengo las manos ásperas pero hay luz en la casa.
Tengo las manos ásperas; me honra su aspereza
porque así fueron todas las gentes de mi raza.

No me avergonzó nunca mi heredada pobreza
ni me achicó tampoco la humildad de mi traza;
tengo las manos ásperas pero hay vino en la mesa,
tengo las manos ásperas pero hay paz en la casa.

Mientras en ricos guantes tú las tuyas enfundas
yo, por llenarme todo de asperezas fecundas,
quisiera veinte manos en lugar de estas dos...

Pues si, pulir un rumbo me dejó tales huellas,
despues de haber pulido la luz de las estrellas
qué ásperas las manos le habrán quedado a Dios.

Carlos Emilio Tacconi (1895-1988) vivió en el Barrio Peñarol, fue poeta, dramaturgo y periodista de formación autodidacta. A los 12 años debió dejar la escuela para ganarse el sustento y fue por estas razones económicas, que no pudo asistir al liceo.

Como todos los niños de Peñarol, fue a la escuela de la maestra María Víttori, a quien más adelante le dedicara un libro en el cual recopila todas sus memorias escolares "La Señorita María". Ganó varios concursos del Ministerio de Educación y Cultura por sus libros y poemas.

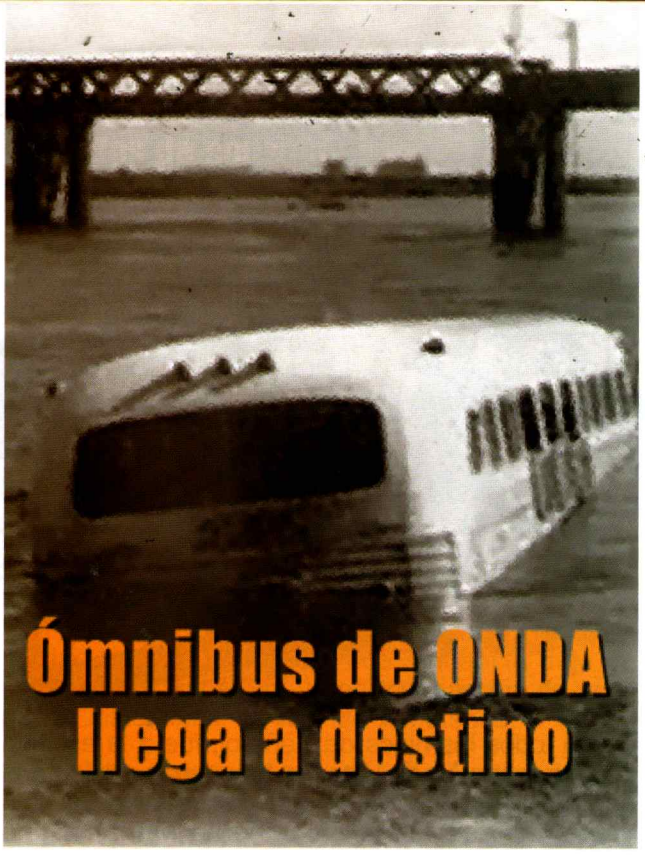
Ingresó a UTE en 1917 ganando un puesto por concurso como dactilógrafo, seleccionado entre setenta y siete aspirantes e hizo una excelente carrera administrativa, ya que llegó a jubilarse siendo Secretario General.

Fue uno de los organizadores de la "Fiesta de la Poesía", realizada con motivo de la inauguración del Parque de Vacaciones en Minas en octubre de 1946. Su discurso inaugural, que recibió las felicitaciones del Directorio de la época, nos hablaba de los niños y niñas de nuestra empresa que *"quieren un arroyo de verdad para descalzarse a la orilla de ese arroyo y hundir sus pies en el agua cristalina y juntar en su cauce pulidas piedrecitas de colores..."*tal vez por primera vez.

Además, Tacconi fue el autor del poema "Rumbo a Minas" a cuya letra se le agregó música dando origen al Himno de nuestro querido Parque, grabación que hasta hoy en algunos mediodías podemos escuchar cantada por un coro de niños y la orquesta del SODRE, cuya primera estrofa reza *"Allá en las sierras de Minas, de un sueño nació un edén el Parque de Vacaciones..."* [1]. La música es de Enrique Márcora también funcionario de UTE.

Este poeta galardonado vivió siempre alentando la experiencia de hacer algo con sus manos, por eso hasta su muerte cultivó su pequeña huerta. Dijo de él Juana de Ibarbourou "sencillo y humanísimo", creo que no queda nada más por agregar.

Agradezco el aporte para esta nota de Carlos Cardinal (Parque de Vacaciones).



Ómnibus de ONDA llega a destino

Nos contaba Pedro Caraballo, compañero de Distribución Este, que hace un tiempo un matrimonio de San Ramón buscaba un ómnibus para construir una casa rodante. Encuentra un coche en la ciudad de Rocha, el que se encontraba en total abandono. Al tiempo descubre que el ómnibus había caído a las crecidas aguas del Río Santa Lucía. Era el coche de ONDA 216, que se hundiera en el río cerca de la ciudad de San Ramón.

Como promesa el matrimonio lo reconstruye totalmente al original. Además, cuando terminaron el trabajo, invitaron a los que fueron sobrevivientes de aquel accidente y a otras personas a terminar el viaje inconcluso que se iniciara en la Ciudad de Rivera y ¡LO LOGRARON!

El día domingo 26 de septiembre a la hora 14:30 llegó a destino después de muchos años el ONDA 216.

Agradecemos la gentileza del Profesor de Historia Diego Terra Laluz por las fotos que acompañan la nota y por supuesto a Pedro por compartir esta historia de la vieja empresa de transporte del Uruguay que como bien dice el compañero es parte de nuestro Patrimonio Nacional...

sbottero@ute.com.uy

EL REVOLTIJO

Benjamín el pasado 30 de septiembre festejó el cumple de su abuelo Huguito Silva de Tacuarembó
¡FELIZ CUMPLE ABU!

Marita Jiménez, presenta a su nieto Valentino Fernández quien nació el 1° de septiembre. Dicen que a la abuela no le alcanzan los baberos.
¡FELICITACIONES!

Valentina ALGARÉ MUÑIZ (5 años) presenta a su hermano Maximiliano (1 año).
¡ESTÁN PRECIOSOS LOS DOS!

El pasado 29 de septiembre cumplió su primer año Brian, Nieto de Macarena y Carlos Cabral.
¡FELIZ CUMPLEAÑOS!

A todos los lectores que están culminando esta etapa de sus vidas:

La escuela

La niñez, momentos de amor
ternura y tinieblas.
Hay cosas que no recuerdas
la timidez, miedos, el
despertar de tus ideas,
al mundo infantil, inocente
que todo niño desea.
Fantasias, sueños, mil castillos de arena
que algunos se desmoronaron
como cuando crece la marea
llegó el momento de desafíos
como ese primer día de escuela
los primeros compañeritos
el delantal, túnica y cartuchera
empezar a expresar con colores
trazos, tintas y acuarelas
recuerdos tan lindos, esos
que se reflejan, en fotos, cuadernos
y la impresión de tu manito
para que la conocieras.
En un cerrar de ojos
las imágenes te golpean
ves la túnica impecable
para escoltar la bandera
el pañuelo celeste
anudado en tu pechera
los tirones en la fila,
el bullicio, la gente que te rodea
las firmas, el abrazar a todos,
el fundirse, con tu mejor compañera
un destello, y las lágrimas escapan,
aunque no lo quieras.
Culminaste una etapa
comienza una nueva
todavía no te has dado cuenta,
pero... terminaste la escuela.

Jorge Ricardo Ramírez

Victoria Martínez Bonelli (5 años) el pasado 18 de octubre tuvo una competencia aeróbica de integración de diferentes colegios y quiere compartirla con nuestros lectores. Nieta de Palmira Álvez
¡MUCHAS GRACIAS!

Santiago López Rosales (5 años) paseando el día del patrimonio nos envía esta foto pintado con las dos nacionalidades que tiene (uruguaya-venezolana). También llega a nuestros oídos que está muy feliz esperando el/la nueva integrante de la familia.
¡FELICITACIONES A TODA LA FAMILIA!

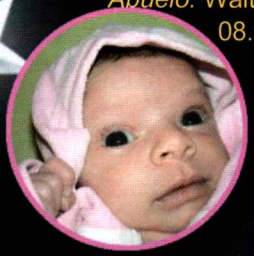
FELICITACIONES

por el nacimiento de...

ANGELINA
Papás: Clara
y Wilmar Silva
05.09.2010

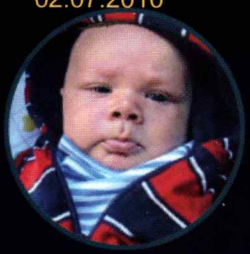
ÁLVARO
Papás: María Eugenia
y Álvaro
12.10.2010

BRISA
Papás: Paola y Enrique
Abuelo: Héctor Ojeda
10.02.2010



CAMILA
Papás: María Cecilia
y Gabriel
Abuelo: Walter Leonardo Díaz
08.10.2010

BENJAMÍN
Papás: Tatiana y Agustín
Abuelos: Diana
y Wilson Chacón
Ana María y Carlos Sobrino
02.07.2010



FRANCISCO
Papás: Andrea y
Leonardo
Tía: Adriana Toscano
09.06.2009

CANDELA
Papás: Noelia y John
Abuelos: Walter Pérez
Cabrera y Lilián
20.10.2010

DELFINA
Papás: Geovana y Andrés
Abuelos: Ma. E. De Los
Santos y Waldemar Chacón
Marta y Walter Gamarra
10.05.2010

ISMAEL
Papás: Jessica y Diego
Abuelo: Jesús
González Silveira
07.09.2009

FRANCO
Papás: Claudia Azambuya
y Marcos Bazzi
19.05.2010

FLORENCIA
Papás: Rossana
y Diman Ferreira
01.11.2010

JANO
apás: Amanda y Ricardo
Rodríguez Díaz
08.09.2010

JULIETA
Papás: Olga Irigaray y Jorge
Padrinos: Lilián Denis y
Miguel Lanz
16.06.2010

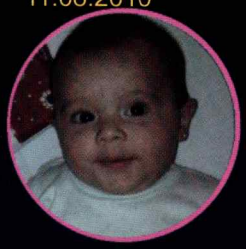
JOAO
Papás: Patricia y Julio
Abuelos: Julio Pereyra
y Zully
25.09.2010

MANUELA
Papás: Ma. Leticia Severi
y Gilberto
26.06.2010

MARÍA PÍA
Papás: Ana Laura Doux
y Juan José
Abuelo: Jorge Doux
11.07.2010

MORA
Papás: Bárbara y Rudy
Abuelos: Teodoro Frejtman y Olga
28.10.2010

MORIANA
Papás: Natalia y Héctor
Abuelos: Hugo Sánchez y
Ma. del Huerto
Tía: Ma. Elisa Sánchez
11.08.2010



VALENTINO
Papás: Álvaro y Verónica
Abuela: Ma. Luisa Giménez
01.09.2010

LAUTARO
Papás: Daniela y Marcos
Abuelos: Daniel Alén y Cecilia
Tíos: Vanessa Morassi y
Jonathan
03.07.2010

MATEO
Papás: Sabrina y Jorge
Tía: Natalia Corpas
08.12.2010

SOFÍA
Papás: Carla y Ricardo
Abuelos: Cristina y Ricardo
Marrero Pena
19.11.2010

THIAGO
Papás: Inés y Sergio
Rodríguez Cartagena
11.11.2010

PLENITUD 2010

UN AÑO DE ENCUENTROS

Los días 9 y 10 de octubre se llevaron a cabo las Jornadas de Cierre del Proyecto Plenitud 2010. Las mismas se realizaron en el Parque de Vacaciones en Minas y contaron con un marco de compañerismo, buena onda y respeto más allá de la pasión que puede despertar el deporte.

Todo el Plan se realiza con la colaboración voluntaria de los 10 Coordinadores Regionales que durante el año organizan y llevan adelante con esmerado esfuerzo todas las actividades propuestas por el Proyecto, dejando muchas veces horas de familia para brindar lo mejor a sus compañeros, con el apoyo voluntario también de la red de coordinadores locales y delegados deportivos de la Región UTE grande para así una malla de comunicación y organización.
Se realizaron las semifinales y finales de varias disciplinas con la participación de las 5 Regiones: Este, Norte, Sur, Centro y Oeste como las denominamos en Plenitud.
Aproximadamente 300 personas compartieron dos días de intensa actividad en Fútbol (cat. libre y senior), voleybol, tenis, frontón, padel, ping pong, truco, casín, conga, bochas.
El cierre de la actividad estuvo a cargo del Vicepresidente de UTE Ing. César Briozzo y la Gerente de División Recursos Humanos Cra. Liliana Rodríguez, con la colaboración del Ing. Enrique Blanco, Gte de Trasmisión.

Como integrante del proyecto PLENITUD me siento plenamente reconfortada con los resultados obtenidos. El lugar de trabajo es como nuestro segundo hogar, compartimos muchas horas con nuestros compañeros, horas de responsabilidad, de compromiso con la tarea que cada uno desempeña.
Pero además, acercar a la familia, integrarla en otras actividades que hemos realizado a lo largo del año, es altamente positivo.

No es tan importante competir como el hecho de reunirnos con compañeros de todo el país, conocernos, entablar incluso amistades y por sobre todas las cosas la diversión, el disfrute de estar juntos perteneciendo a una misma empresa.

Mi mayor anhelo es que estas jornadas no terminen sino por el contrario, que cada vez se fortalezcan más con la colaboración entusiasta de todos.

Quiero agradecer a todos los compañeros que colaboran para que este proyecto sea posible, porque son muchas personas que aportan su granito de arena, ojalá para el próximo año seamos muchísimos más.

Un abrazo apretado a todos y ojalá que el año venidero nos encuentre más unidos, porque es la única manera que podemos lograr el bienestar común.

Carolina Balderramos
Coordinadora Región Norte - Plenitud

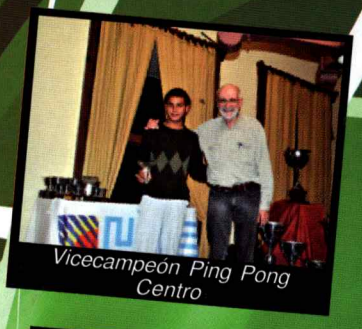
Copa Corrección Deportiva-Sur

Campeón Padel - Norte

Fútbol Libre - Centro

Vice Campeón - Bochas - Oeste

Campeón - Bochas - Norte



Vicecampeón Ping Pong Centro

Mercedes y Chuy - Libre

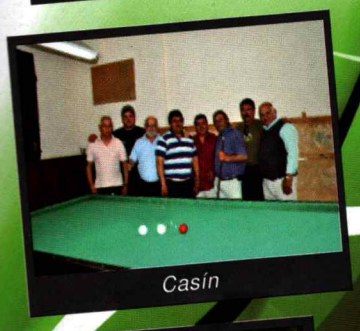
Campeón - Casín - Oeste

Festejos Fútbol Libre Este-Chuy

Campeón Fútbol Senior - Sur

Vicecampeón - Casín - Norte

Vice Campeón Fútbol Senior Oeste



Casín

Festejo Campeones Fútbol libre - Este

Campeón Fútbol Senior - Sur

Fútbol Senior - Centro

Vicecampeón Fútbol libre - Sur

Vicecampeón Frontón - Oeste

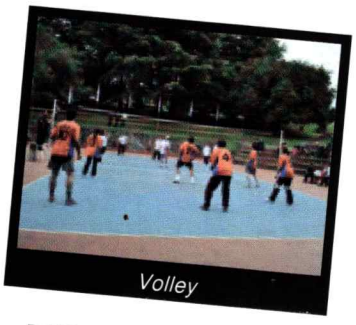
Vicecampeón Padel - Este

Fútbol Libre - Salto

Fútbol Senior - Tacuarembó

Campeones Ping Pong Dobles Sur

Premios Frontón - Sur y Oeste

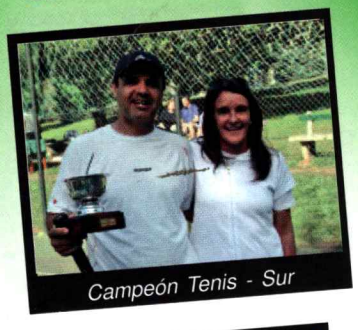


Volley

La Querida Milanesa -Este

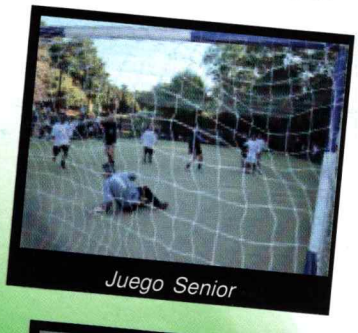
Campeones Conga- Norte y Este

Volley - Paysandú



Campeón Tenis - Sur

Viceampeón Volley - Mercedes



Juego Senior

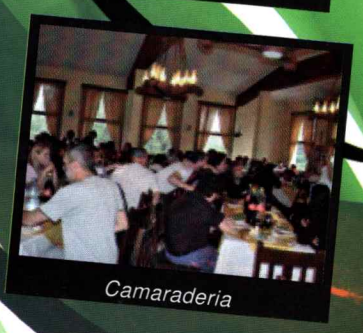
Premios Tenis

Campeón Volley - Sur

Bochas

Premios Truco - Oeste

Vicecampeones Ping Pong Dobles-Centro



Camaraderia

IluminArte

II Encuentro de Coros de Empresas Públicas

El Coro de UTE tuvo este año el gusto de organizar el **II Encuentro de Coros de Empresas Públicas,** realizado el día 30 de septiembre en la Sala Nelly Goitiño del SODRE , evento que estuvo comprendido dentro del marco de nuestro 8vo. aniversario, con la participación de los Coros de funcionarios y funcionarias de ANCAP, ANTEL, BSE y como Coro invitado IMM, habiéndose logrado continuar reforzando los lazos de integración con los Coros de las diferentes Empresas Publicas.

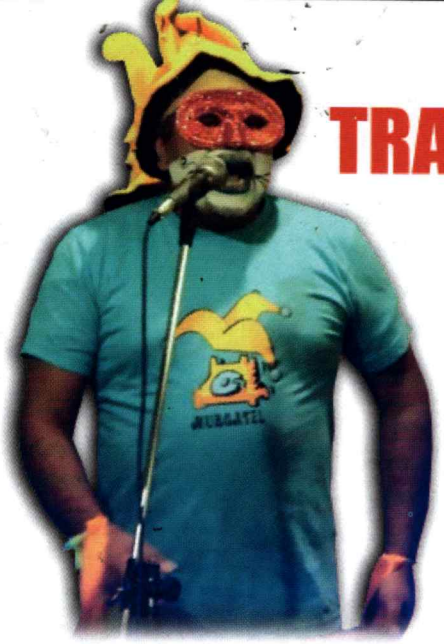
La participación de nuestro Coro tuvo reconocimiento por parte del Directorio de UTE, (CA 1361-10).

El Coro de UTE "IluminArte" desea agradecer a todos y cada uno de los que colaboraron y nos acompañaron para que la jornada fuera lo brillante que fue.

En la segunda mitad del año 2010 el Coro de UTE "IluminArte" ha participado en los festejos por el Aniversario de la empresa realizados en Montevideo y Minas.

También ha sido invitado a participar en varios eventos:

- Apertura de la 15ª Muestra Artística de funcionarios y funcionarias de UTE
- LATU, en el cierre de la Exposición de HECHO ACÁ.
- NCI en la Noche de Voces y Luces en Bait Jadash
- Club Español Concierto de Navidad.



TRABAJANDO CON VALORES

EN CLAVE DE...

MURGATEL

Teníamos ya agendada con Jorge Costa (TEL) una entrevista para *Somos* sobre el trabajo de la murga de Telecomunicaciones. Jorge, fue quien me presentó a Gustavo Méndez, el letrista y Daniel Menéndez encargado de los efectos especiales.
Fue así, que en una pequeña salita al fondo del local de comunicaciones de Jujuy, repleta de material de trabajo, conocí parte de la historia de la murga que ahora comparto con ustedes.
Para que tengan una idea, en la salita estaban guardados los distintos artefactos que ha venido utilizando la murga en sus dos años de cuplés, como un "zapatófono" y un "gran celular". En el piso, dentro de una vieja valija ya sin cierres asomaban como con cierta timidez los trajes, como si el colorido quisiera invadir el resto de la seriedad de la sala ambientándonos en "clave de Carnaval" para comenzar la historia.
En principio iba a ser sólo una entrevista, pero una vez culminada, me di cuenta que a cada pregunta mía iban surgiendo de las respuestas determinados conceptos que manejamos bastante frecuentemente en UTE y me gustó la idea de exponerlos de alguna forma distinta para que cada cual saque sus propias conclusiones y así, resumidos, acá van...

CALIDAD – MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

¿Cómo surgió la murga?
Ese año estábamos inmersos en el proceso de certificación por primera vez.
Se usó el tema de la certificación en el encuentro de TEL. Como que la murga certificaba, "la obligaban a certificar" y tenía que tener todos los procedimientos prontos y estos debían estar certificados... se usó para tirar allí las cosas que habíamos vivido todo ese año... la censura funcionó entre todos...

¿Cómo saben si anda el cuplé? ¿monitoreo?
Se tira algo nuevo y se mide la risa, hay gente que no integra la murga y se la llama (a propósito).

IDENTIDAD CON CREATIVIDAD Y CORRESPONSABILIDAD

¿Cómo surge el logo de la murga?
Se lo pedimos a Ariné González la compañera de uno de los murguistas Ulises Ribeiro. A ella le gusta mucho el tema diseño... le dimos algunas premisas, por ejemplo el color naranja (de UTE), que identificara a TEL y que tuviera algo de murga.

¿Cuándo ensayan?
Hay que equilibrar entre el trabajo y esto... vamos ya dos años. Hay que arreglar con la familia también.

COMPETENCIAS - TRABAJO EN EQUIPO – PLANIFICACIÓN

¿Cómo son los ensayos y cuando los hacen?
Al principio fuimos diez personas con muy poca cosa, el segundo año éramos catorce, la gente quería participar y ya salió mejor... Pero fue un estrés, coordinar a la gente, enseñar, conseguir los fondos (sin estos no salíamos)... Un desgaste. Se ensaya un mes y medio y se aprovecha el encuentro de TEL (para el debut).

Se forma un grupo y todos aportan, desde mi papel hago algo, todo se puede hacer y deshacer. Nadie es más importante que nadie, todos forman parte y llevan la camiseta. Todo el mundo da lo mejor de sí para mejorarlo cada vez más.
Se dio una magia inconscientemente...

EQUIDAD DE GÉNERO

¿Cómo surge la canción "Cada vez..."?
Surgió después de las charlas y del material que nos dieron sobre género, a partir de eso se nos ocurrió la letra.

Es de acotar que TEL es la Unidad piloto de UTE que se encuentra certificando el Programa de Calidad con Equidad de Género.

COMPROMISO Y MEJORA EN EL AMBIENTE LABORAL

¿Cómo se integró el grupo?
Hay un integrante de cada unidad (de TEL), y se fue arrimando gente de todas las Unidades y eso le hace bien al trabajo de cada día. Ahora hay otra relación.

RECONOCIMIENTO – DAR Y RECIBIR

¿Es verdad que tuvieron varias pedidos para actuar de otros sectores?
Teníamos varias invitaciones para ir a los encuentros (GEN y TRAS) pero por la falta de personal y el conflicto no pudimos ir. Se decidió entonces grabar en el estudio para que pasen el video (en los encuentros). Hay otro video en elaboración con fotos y algunas tomas que se relacionen con la letra "Cada vez..."

De paso, agradecemos que nos hayan dejado hacer esto.

Para los que no lo saben la versión de "Cada vez..." de Murga TEL se encuentra en youtube, hay una versión grabada en estudio y otra de la actuación en el Parque de Vacaciones en Minas.

Le pido perdón a los compañeros de la murga ya que los conceptos en colores y mayúsculas son míos, pero me pareció importante relacionar ambos temas para mostrar como un ejemplo de apoyo a lo lúdico y a la creatividad puede generar sinergias entre los ámbitos del trabajo y la vida privada de las personas

Saludamos y felicitamos desde *Somos* a la **"MurgaTEL"** por su primer año de vida.

Sandra Bottero
sbottero@ute.com.uy

UTE Artística

Teatro y Lírica

"Tu palabra preferida: HEMBRAS" - Estrella Laurta

El 12 de noviembre se estrenó la obra de **Estrella Laurta**, compañera de SIS. Esta vez fue todos los viernes de noviembre y diciembre en la Sala 2 de La Gaviota, teatro Stella. Es una obra que trata los temas de la mujer vistos desde una óptica desgarrante y a la vez humorística, reuniendo actuaciones, performances y danzas, donde la realidad se mezcla con el escenario de un cabaret.

Escrita y dirigida por Estrella, cuenta con las actuaciones de la propia Laurta, Claudia Piretti, Francisco Sánchez, Rosina Costa y **Yacqueline Gutiérrez** (compañera de RRHH), así como un elenco conformado por Federico Gelpi, Álvaro Sánchez, Romina Pérez, Claudia González, Valeria de María y otros.

Bruno Pereira Pola - "OR"

Bruno es actor y en septiembre estrenó obra de teatro en el Teatro Circular bajo la dirección de Gabriel Calderón.

Su madre, nuestra compañera **Alejandra Pola** (DIS) y su hermana Valentina están muy orgullosas de su nuevo emprendimiento y le desean según las palabras de su hermana "el éxito que te mereces"

"Extraña pareja" - Ernesto Liotti

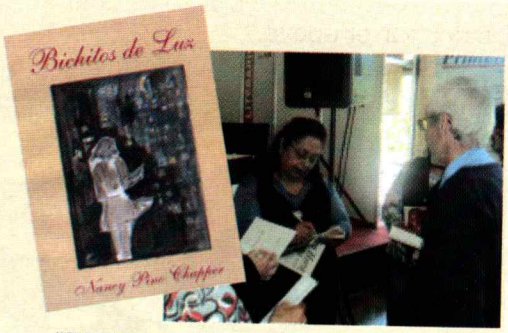
En el Teatro Alianza se presentó la obra de Neil Simon, Extraña Pareja; una divertida comedia sobre el arte de convivir. Actuó en ella nuestro ex compañero **Ernesto Liotti** (RRHH) junto a un gran elenco conformado por: Nacho Cardozo, Hugo Giachino, Alejandro Camino, Marcelo Pallarés, Jorge Bazzano, Patricia Wolf y Varina de Césare.

Fotografía

Conmemoración de los 70 años del Foto Club Uruguayo Edgardo Bentura, Ricardo Giusti, José Pilone

El viernes 15 de octubre se inauguró en la Fotogalería a cielo abierto del Parque Rodó (Pablo de María y Rambla Wilson) la muestra Territorios Visibles, 70 fotos, 70 autores, 70 años. Se festejan así los setenta años del Foto Club Uruguayo. En ella participaron los compañeros, Edgardo Bentura, Ricardo Giusti y José Pilone. La muestra permaneció abierta hasta el 12 de diciembre.

Literatura y afines



"Bichitos de Luz" - Nancy Pino Chapper

En la ciudad de San José de Mayo el sábado 23 de octubre, en el marco de la 5ª Feria del Libro del Departamento de San José realizada en el Club Social San José; tuvo lugar la presentación del libro "Bichitos De Luz" de la escritora maragata Nancy Pino Chapper, madre de nuestro compañero **Marcelo Ferreira** de la Subgerencia Explotación Regional II Oeste.

Felicitaciones desde *Somos* para todos los artistas por sus logros

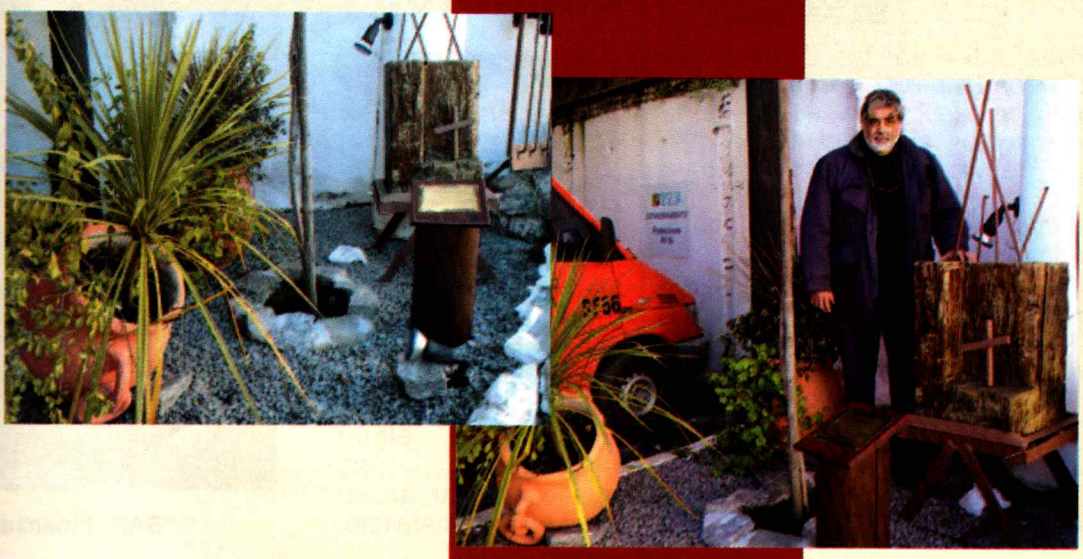
Artes Plásticas

Carlos Darío Fierro y sus esculturas

El artista **Carlos Darío Fierro** (DIS), compañero de Mantenimiento de San José, este año en julio realizó una obra ubicada en la Casa de la Cultura de Trinidad. Aunque no está inaugurada se destaca su importancia ya que es la primera escultura en América como homenaje al padre.
Actualmente, se encuentra abocado a la realización de otra escultura que quedará ubicada en el Distrito San José, titulada "El después".
Según nos contaron sus propios compañeros:

"Esta obra está dedicada a los funcionarios que han fallecido en servicio en todo el país.
Es una escalera que se dirige al cielo con dos puertas, una que es por la que entramos a esta vida, y la otra por donde la abandonamos.
La escalera está acompañada por una obra más, como símbolo de expresión de descontento por la desaparición física de los compañeros que partieron en la flor de su vida.
Es una obra planificada y deseada por el artista durante mucho tiempo ya que él mismo sufrió un accidente grave, del cual sobrevivió con gran esfuerzo de su parte y de los profesionales que lo atendieron.
Vale la pena destacar que esta obra, se realizó con el apoyo de muchos compañeros de trabajo, con aporte de mano de obra.
El artista agradece por este medio a todos los que colaboraron y en especial al Gerente Washington Berriel por el apoyo."

Van desde *Somos* las felicitaciones a Carlos y también a los compañeros por el apoyo que le brindaron.



Despedidas...

Felipe Ricardo Inberno Cordero "Jotita" Compañero de la brigada se jubiló a sus 70 años. Fue un gran compañero, incondicional para la Empresa, amigo, respetuoso, sumamente responsable, pues a pesar de que a veces su salud no lo acompañaba, pasaba días mojado atendiendo reclamos, casi siempre, con su compañero de guardia: Carlitos Genuario. En la foto, visiblemente emocionado porque no quería dejar su "UTE", está con sus dos hijas y Genuario. También allí luce un cuadro que le pintó la compañera Marité, donde lo caricaturiza con sus tareas diarias con el mayor respeto y como solo ella sabe hacerlo: reparto de facturas, reclamos, incluso cuando en alguna oportunidad lo ha corrido algún "can" en la tarea, además, con el bolsito "chismoso" con el cual él repartía las facturas.
Nos reunimos agasajándolo con una cena, a la que acudieron sus hijas y nosotros, sus compañeros, los que le entregamos una plaqueta como recuerdo.

Compañeros de Gcia. Oeste

Becari@s

Querid@s Compañer@s:

Queríamos agradecerles por los 2 años que hemos compartido con ustedes... por la paciencia que nos han tenido al explicarnos las tareas, la calidez de su recibimiento y el tiempo que nos han dedicado tanto Recursos Humanos como Comercial.
Nos vamos contentos por la experiencia laboral vivida y especialmente, por la oportunidad de haberlos conocido. Esto no impide que estemos un poco tristes por nuestra pronta partida.
En particular, queríamos decir: "Muchas gracias a la Gerencia División Recursos Humanos por lo emotivo de su reconocimiento en la jornada de integración de HUM.
Esperamos que no sea un adios definitivo, sino un...¡¡hasta pronto!!

Becari@s de Ciencias Económicas 2008-2010

Doble Festejo

Los funcionarios de Oficina Comercial Buceo nos reunimos para celebrar la despedida de fin de año y el premio a la mejor Oficina Comercial de Montevideo 2010, con un rico asado criollo, música y el show humorístico de Paccella.
Les deseamos a todos los compañeros de UTE y a sus familias un feliz 2011.

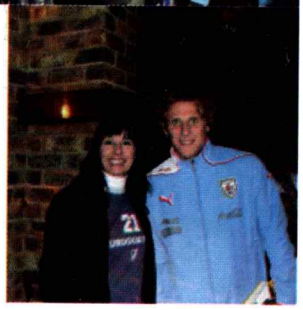
Oficina Comercial Buceo

Aniversario

La Oficina Comercial Pocitos celebró 5 años el 01 de diciembre de 2010 en el local ubicado en Pereira y Soca.

¡Felicitaciones a todo el personal y que podamos festejar muchos años más!

Sudáfrica 2010

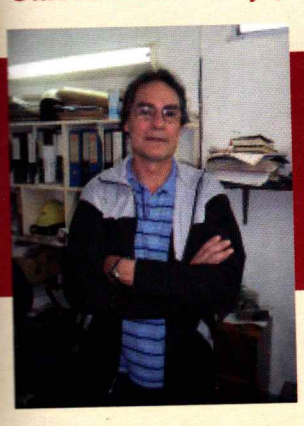


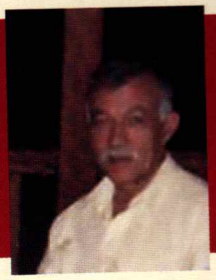
Ana Inés Briano, de SAP Finanzas, fue la enviada de SAP al Mundial de Sudáfrica 2010.
Disfrutó de esa fiesta junto a su familia, y acá les mostramos un par de fotos que así lo demuestran.
Suponemos que a varias funcionarias de UTE (y a algún funcionario) les gustaría estar en su lugar en la primera foto.

SAP Finanzas

Recordando

Carlos Ramallo y Juan Pedro Olguín





A nuestros queridos compañeros Juan Pedro Olguín y Carlos Ramallo queremos recordarlos con todo nuestro cariño. Nos sentimos orgullosos de haber compartido tantos años de trabajo juntos y de haber vivido momentos tanto de los buenos como de los malos.
Dios quiso que ellos partieran en forma temprana y nosotros, aún incrédulos, sentimos sus voces creyendo que siguen estando entre nosotros y es que en realidad estarán por siempre presentes en nuestros corazones.

Sus compañeros de Subgerencia Comercial Interior Norte

Mónica Lagos Quinteros

Desde hace un año estás y estarás en nuestro pensamiento y en nuestros corazones.

Tus compañeros de siempre de Comercial Montevideo

Gracias por tu esfuerzo.
Valió la pena.